

# **Convention collective du travail du personnel des banques de la Martinique du 17 décembre 2007**

## **Préambule**

### **Article**

En vigueur non étendu

La présente convention du département de la Martinique reflète la volonté commune des employeurs et des salariés de :

- défendre et de promouvoir l'activité bancaire ;
- et mettre en place un statut garantissant l'indépendance et la dignité de chacun.

Les entreprises doivent être régies par des principes de travail et de vie collective.

Corrélativement, le niveau de protection sociale des personnels doit être garanti pour continuer d'apporter une réponse satisfaisante aux conditions spécifiques du département (éloignement de la métropole, coût de la vie), étant entendu que les salariés présents le 31 décembre 2004 conservent les avantages individuels qu'ils ont acquis en application de la convention collective de travail du personnel des banques de la Martinique du 23 octobre 1959, ainsi que de ses annexes et accords.

Cette convention peut faire l'objet d'une demande de révision selon les règles légales applicables. En tout état de cause, les partenaires sociaux tireront un premier bilan d'application de la présente convention à l'issue d'une période quinquennale de mise en œuvre de ses dispositions. Au vu de ce bilan, ils pourront envisager des adaptations aux dispositions de la présente convention.

La convention prendra effet au 1er janvier 2008.

## **Article 1er**

### **Champ d'application**

En vigueur non étendu

La présente convention règle les rapports entre les adhérents de droit de l'association française des banques (1) et leurs salariés exerçant dans le département de la Martinique une activité entrant dans l'objet propre de la banque, à temps plein ou à temps partiel, aux termes de contrats à durée indéterminée, ou, le cas échéant, à durée déterminée.

L'adhésion à la présente convention collective se fait selon les conditions prévues par la législation en vigueur.

(1) Tel que défini au a de l'article 4 des statuts de l'Association française des banques.

## **Article 2**

### **Durée et mode d'évolution de la convention collective**

En vigueur non étendu

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée, sauf révision ou dénonciation – totale ou partielle – dans les conditions ci-après.

S'agissant de la révision, toute demande par l'une des parties signataires devra être portée à la connaissance des autres signataires par lettre recommandée avec avis de réception précisant les dispositions sur lesquelles porte la demande et ce qui la motive.

La partie qui demande la révision devra accompagner sa demande d'un nouveau projet d'accord sur les points sujets à révision.

Les négociations concernant une demande de révision, auxquelles sera invité l'ensemble des organisations syndicales de salariés représentatives, devront s'ouvrir au plus tard dans les 3 mois, de date à date, suivant la date de réception de la demande de révision par l'ensemble des parties. Dans la mesure où il y aurait des dates de réception différentes, seule serait retenue la plus tardive de toutes.

La présente convention peut être dénoncée à tout moment par l'une des parties signataires dans le cadre des dispositions prévues à l'article L. 132-8 du code du travail, moyennant un préavis de 3 mois qui commence le lendemain du jour où la dénonciation est déposée auprès de la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle compétente.

Dans le même temps, la dénonciation par l'une des parties signataires doit être portée à la connaissance des autres signataires par lettre recommandée avec avis de réception.

La dénonciation peut être totale et concerner l'ensemble des titres, chapitres, articles, annexes et/ou avenants de la présente convention collective.

La dénonciation peut être partielle et ne concerner qu'un ou plusieurs chapitres.

# **Chapitre Ier Principes généraux**

## **Article 3**

### **Liberté d'opinion**

En vigueur non étendu

Les parties signataires reconnaissent la liberté d'opinion à chaque membre du personnel des banques. Cette liberté s'exerce conformément aux dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur.

## **Article 4**

### **Non-discrimination et égalité professionnelle**

En vigueur non étendu

Dans toute la vie de l'entreprise, mais particulièrement lors de l'embauche, puis dans la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, l'exercice des mesures de discipline ou de licenciement, l'évolution professionnelle, la promotion, la fixation des rémunérations, les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération, pour arrêter leur décision, des éléments tels que les origines, les croyances, les opinions, l'adhésion et l'activité syndicales, les mœurs, le sexe – respectant ainsi l'égalité femme/homme –, l'appartenance à une ethnie, une nation ou une race, l'état de santé, l'âge ou le handicap ou la détention d'un mandat de représentation du personnel.

Si l'âge ne doit pas être un critère de discrimination, il est cependant accepté le principe de mise en œuvre de dispositions incitatives à l'emploi des seniors et des jeunes.

Lorsqu'un salarié a un motif de penser qu'une mesure le concernant a été prise en contradiction avec le principe général d'égalité de traitement précisé dans la réglementation en vigueur, il peut demander par écrit à son employeur, lorsqu'il a connaissance de la mesure contestée, directement ou par l'intermédiaire des délégués du personnel ou par celui des représentants des organisations syndicales, une révision de cette mesure. L'employeur dispose d'un délai de 1 mois pour faire connaître sa réponse par écrit.

Enfin, les employeurs recherchent les moyens permettant la meilleure insertion possible des personnes handicapées en état d'exercer une profession. Sous réserve de l'application des dispositions légales spécifiques, ces personnes bénéficient des mêmes droits que les autres salariés.

## **Article 4 bis**

### **Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes**

En vigueur non étendu

Au titre des dispositions légales et réglementaires, il est interdit de prendre des mesures discriminatoires en raison du sexe, notamment en matière d'offres d'emploi, d'embauche, de mutation, de sanctions disciplinaires, de licenciement ou de non-renouvellement du contrat à durée déterminée, de rémunération, de classification, de formation, de changement de fonction ou de promotion.

Les dispositions de l'article 4, alinéa 3, sont applicables.

## **Article 5**

### **Principes de déontologie**

En vigueur non étendu

La nature des activités bancaires et financières exige de porter une attention toute particulière à la définition et au respect de la déontologie.

La déontologie est un ensemble de règles de conduite quotidienne conformes aux lois et règlements en vigueur et s'appréciant en fonction des activités et responsabilités exercées par l'entreprise et ses salariés.

Les entreprises précisent notamment dans leur règlement intérieur et/ou par le biais d'instructions spécifiques les modalités d'application de ces principes en fonction de leur situation propre dans le respect des libertés individuelles et collectives tout autant que du droit des personnes.

## **Chapitre II Droit syndical**

### **Article 6**

#### **Liberté syndicale**

En vigueur non étendu

Les salariés ont le droit d'adhérer aux organisations syndicales de leur choix. Conformément aux principes énoncés à l'article 4, aucune discrimination ne peut résulter de cette adhésion.

### **Article 7**

#### **Moyens d'exercice**

En vigueur non étendu

Dans les dispositions qui suivent, « établissement » doit être entendu comme l'entité de l'entreprise dotée d'un comité d'établissement (1). (1) La notion d'établissement est celle définie par la législation pour le comité d'établissement (art. L. 435-1 du code du travail).

### **Article 7.1**

#### **Affichage, tracts, réunions**

En vigueur non étendu

La liberté d'affichage des communications de nature syndicale est reconnue dans les conditions prévues par la loi aux organisations syndicales représentatives dans l'entreprise ou l'établissement.

Les publications et tracts de nature syndicale peuvent être librement diffusés par les organisations syndicales représentatives, dans l'enceinte de l'entreprise, aux heures d'entrée et de sortie du travail.

Ces publications et tracts peuvent être portés à la connaissance des salariés par tout moyen, y compris numérique au travers d'un système d'information dédié, auquel le salarié peut accéder et selon des modalités à définir en entreprise, et à la condition que cela ne perturbe pas l'organisation du travail.

La liberté de réunion à l'initiative d'une organisation syndicale représentative dans l'entreprise ou l'établissement est reconnue dans le cadre des dispositions législatives en vigueur.

Dans les entreprises ou établissements d'au moins 50 salariés, compte tenu du caractère spécifique des établissements bancaires des départements français d'Amérique, un local commun convenant à l'exercice des missions syndicales est mis à la disposition de l'ensemble des organisations syndicales représentatives.

### **Article 7.2**

#### **Absences pour activité syndicale**

En vigueur non étendu

Pour donner aux organisations syndicales représentatives du temps facilitant leur activité et permettre à certains de leurs membres de participer aux réunions et congrès de leurs instances, ces organisations disposent, dans les entreprises ou établissements, de crédits temps syndical, utilisables soit sous forme d'absences rémunérées, soit sous forme de congés sans solde.

#### A. – Crédits temps syndical

Chaque organisation syndicale représentative dispose annuellement dans chaque entreprise ou établissement de crédits de temps utilisables sous forme d'absences rémunérées à concurrence de :

- 5 jours ouvrés dans les entreprises ou établissements jusqu'à 100 salariés ;
- 8 jours ouvrés dans les entreprises ou établissements entre 101 et 200 salariés ;
- 10 jours ouvrés dans les entreprises ou établissements de plus de 200 salariés.

Les absences, dans ce cadre, ne génèrent aucune retenue sur les salaires, primes et indemnités exceptionnelles. Elles ne peuvent pas être imputées sur les congés annuels ou sur le crédit d'heures attribué en vertu de l'article L. 412-20 du code du travail.

#### B. – Congés sans solde

Chaque organisation syndicale représentative dispose également par exercice civil, dans chaque entreprise ou établissement, de crédits en temps utilisables sous forme de congés sans solde, à concurrence de :

- 7 jours ouvrés dans les entreprises ou établissements jusqu'à 100 salariés ;
- 10 jours ouvrés dans les entreprises ou établissements entre 101 et 200 salariés ;
- 12 jours ouvrés dans les entreprises ou établissements de plus de 200 salariés.

Les absences ne donnent pas lieu à versement de rémunération, prime ou indemnité.

Elles ne peuvent pas être imputées sur les congés annuels ou sur le crédit d'heures attribué en vertu de l'article L. 412-20 du code du travail.

#### C. – Conditions d'utilisation du temps syndical

Les absences, dans les deux cas, doivent s'effectuer dans le respect des dispositions de l'article 7.2, paragraphe D, ci-dessous.

Les crédits « temps syndical » sont utilisés sur justificatifs émanant de l'organisation syndicale et sous les conditions de délais de prévenance suivantes :

- 2 jours francs pour une utilisation des crédits donnant lieu à une absence de 2 jours ouvrés au plus ;
- 5 jours francs pour une utilisation des crédits supérieure à 2 jours ouvrés.

Les absences s'effectuent par journées ou demi-journées.

Ces journées ou demi-journées ne peuvent donner lieu ni à un report ni à une indemnisation si elles n'ont pas été intégralement utilisées au cours de l'année.

#### D. – Quotas d'utilisation

Quelle que soit la formule de l'absence – absence autorisée rémunérée, congé sans solde –, le nombre de salariés absents au titre du présent article, dans une même entreprise ou établissement, au cours d'une même demi-journée ou journée, par organisation syndicale, ne peut être supérieur à :

- 2 dans une entreprise ou établissement jusqu'à 100 salariés ;
- 2 % dans une entreprise au-delà de 100 salariés.

#### E. – Absences pour congrès syndicaux

En cas d'absence au titre de l'article 11.3 de la convention collective de la banque du 10 janvier 2000, et si le congrès syndical se déroule en métropole, il est attribué un délai de route de 2 jours ouvrés pour l'ensemble du déplacement.

## **Chapitre III Commission paritaire locale**

### **Article 8**

#### **Rôle et composition de la commission paritaire locale**

En vigueur non étendu

Il est institué une commission paritaire locale chargée, notamment, de la négociation annuelle sur les salaires, l'interprétation de la présente convention, l'examen de la situation de l'emploi au regard de la situation économique des banques et des autres secteurs professionnels, le suivi de l'évolution de la formation professionnelle, l'exercice des compétences dévolues à la commission paritaire de la banque dans sa formation « recours » selon les dispositions des articles 9.1, 26, 29, 29.1 et 29.2, le suivi des problèmes relatifs aux agressions à main armée perpétrées contre les agences des banques de la Martinique.

La commission paritaire locale est constituée :

- des représentants des organisations syndicales de salariés représentatives, avec un membre titulaire et un membre suppléant par organisation syndicale ;
- des représentants des employeurs, en nombre au plus égal à celui des membres désignés par les organisations syndicales de salariés.

La parité est respectée dès lors que les deux délégations, syndicale et patronale, sont représentées.

La présidence de la commission paritaire est assurée par le responsable de la délégation des employeurs, investi à ce titre de la capacité de négocier. Son secrétariat est tenu par les services d'une banque présente au niveau du département, à défaut, ce secrétariat est tenu par les services de l'AFB.

### **Article 9**

#### **Compétences et pouvoirs de la commission paritaire locale**

En vigueur non étendu

La commission paritaire locale dont le règlement figure en annexe I peut se réunir sur les sujets de :

- négociation annuelle obligatoire sur les salaires, et notamment sur la détermination de l'indice du différentiel du coût de la vie, lié, entre autres éléments, au principe d'insularité du département de la Martinique, au coût des transports pour se rendre de son domicile à son lieu de travail ;
- interprétation de la présente convention et des accords professionnels locaux ;
- préconisations pour l'adaptation, le cas échéant, des accords professionnels nationaux afin d'en faciliter la mise en œuvre au niveau local ;
- suivi de l'application des accords lorsqu'une commission de suivi est créée par lesdits accords ;
- recours ;
- emploi et formation professionnelle ;
- sécurité ;
- fixation de jours flottants dans le cadre de l'article 41.



En tant que de besoin, la commission paritaire locale peut, en formation plénière exceptionnelle, prendre la décision d'adapter son règlement intérieur afin d'améliorer son fonctionnement, notamment pour mener à bien les travaux confiés aux commissions et sous-commissions.

## **Article 9.1**

### **Recours**

En vigueur non étendu

La commission paritaire locale a pour mission d'émettre des avis sur :

- les sanctions de rétrogradation impliquant un changement de poste ou de licenciement pour motif disciplinaire lorsqu'elle est saisie par le salarié suivant la procédure fixée aux articles 26 et 29 suivants et les modalités ci-après ;
- la mise à la retraite d'un salarié âgé de moins de 65 ans à la date de rupture de son contrat de travail contre l'avis du salarié. Cette saisine est effectuée dans les mêmes conditions que celles prévues à l'article 29.1 de la présente convention et produit des effets identiques.

La parité est respectée dès lors que les 2 délégations, syndicale et patronale, sont représentées.

Elle se réunit dans les 21 jours calendaires suivant la réception par le secrétariat de la commission paritaire de la demande formulée par le salarié concerné. Cette demande est effectuée par lettre recommandée avec avis de réception.

En matière disciplinaire, afin de préparer la réunion, l'intéressé et les représentants des organisations syndicales de salariés et des employeurs peuvent consulter, pendant la journée qui précède la réunion, le dossier disciplinaire constitué par la direction de la banque dans un local prévu à cet effet. Le dossier est de nature strictement confidentielle.

Au cours de la réunion sont entendus :

- l'intéressé, éventuellement assisté ou représenté, par une personne de son choix appartenant à la profession, ou travaillant dans une entreprise bancaire appartenant au même groupe bancaire que le salarié et, dans ce cas, dûment mandaté par un syndicat représentatif dans la profession ;
- 1 représentant de la banque ou 2, le cas échéant.

Les représentants des organisations syndicales de salariés et des employeurs émettent, après le délibéré qui suit immédiatement la réunion, soit un avis commun, soit un avis par délégation, le(s)quel(s) est (sont) communiqué(s) aux parties sous pli recommandé avec avis de réception.

## **Article 9.2**

### **Emploi et formation professionnelle**

En vigueur non étendu

Réunie dans cette formation, la commission paritaire locale :

- étudie et évalue la situation de l'emploi et son évolution ;
- participe, dans le cadre de l'article 21.2 suivant, à l'étude des modalités de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnelle. Elle recherche les moyens d'assurer leur pleine utilisation, leur adaptation et leur développement.

## **Article 9.3**

### **Sécurité**

En vigueur non étendu

La commission paritaire locale assure le suivi, au niveau du département, des dispositions de l'accord relatif à la sécurité des agences bancaires du 15 novembre 2006.

## **Article 9.4**

### **Interprétation**

En vigueur non étendu

La commission paritaire locale, réunie en formation « interprétation », est ainsi composée :

- une délégation des organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ de la présente convention comprenant 2 membres au plus par organisation ;
- une délégation mandatée par les employeurs composée d'un nombre de représentants au plus égal à celui de la délégation des représentants des organisations syndicales de salariés définie ci-dessus.

La parité est respectée dès lors que les deux délégations, syndicale et patronale, sont représentées.

Cette formation doit se réunir dans les 3 mois qui suivent la réception de la demande. Seules les organisations signataires de la convention et/ou de l'accord professionnel local concerné ont voix délibérative.

Après discussion, un procès-verbal est établi pour consigner le ou les avis de la commission. Il sera transmis à toutes les organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ de la présente convention et à l'AFB.

En cas de divergence d'opinions sur un problème d'interprétation de texte, la commission nationale de la négociation collective pourra être saisie conformément à la législation en vigueur.

## **Article 10**

### **Fonctionnement de la commission paritaire locale**

En vigueur non étendu

#### a) Participation aux réunions

Le temps des réunions de la commission paritaire locale est considéré comme temps de travail et rémunéré comme tel. Les salariés concernés doivent informer leur employeur dès réception de leur convocation.

Les frais engagés pour se rendre à ces réunions paritaires sont pris en charge par les employeurs sur présentation de justificatifs. Ils sont réglés aux salariés selon des modalités fixées par les établissements dont ils relèvent.

#### b) Préparation des réunions

Pour la préparation des réunions, il est alloué à chaque membre de la commission paritaire locale la demi-veille ouvrée précédant la réunion ; toutefois, pour la préparation de la commission paritaire locale en formation plénière, il est accordé 1 journée ouvrée la veille de la réunion.

Chaque bénéficiaire informe au moins 2 jours francs avant leur utilisation son employeur ou son représentant de l'utilisation de cette demi-journée ou de cette journée.

Le temps alloué pour la préparation des réunions paritaires professionnelles est considéré comme temps de travail et est rémunéré comme tel.

Ces demi-journées ne peuvent pas donner lieu à un report ni à une indemnisation si elles n'ont pas été intégralement utilisées au cours de l'année.

## **Chapitre IV Institutions représentatives du personnel**

### **Article 11**

#### **Comités d'entreprise et d'établissement**

En vigueur non étendu

Les comités d'entreprise et d'établissement sont régis conformément aux lois et décrets en vigueur.

Les membres du comité d'entreprise sont élus par le personnel réparti par collèges.

Le nombre de collèges est déterminé comme suit :

- le premier collège comprend l'ensemble des techniciens des métiers de la banque, au titre de la présente convention, et des autres salariés non cadres ;
- le second collège comprend les cadres.

La répartition des sièges entre les collèges est effectuée proportionnellement à l'effectif de chacun des collèges calculé conformément au code du travail.

En application des dispositions légales, le nombre et la composition des collèges peuvent être modifiés par un accord d'entreprise signé avec l'ensemble des organisations syndicales représentatives au niveau de l'entreprise ou, à défaut, par un protocole d'accord électoral signé, au niveau de l'entreprise ou de l'établissement, avec l'ensemble des organisations syndicales représentatives.

### **Article 12**

#### **Comité central d'entreprise**

En vigueur non étendu

Le comité central d'entreprise comprend des membres titulaires et des membres suppléants, ces derniers lorsqu'ils remplacent les titulaires ayant voix délibérative et jouissant des mêmes prérogatives que les titulaires. Leur nombre est déterminé en conformité aux prescriptions légales.

Les membres sont obligatoirement membres d'un comité d'établissement.

La question du remplacement des membres du comité peut faire l'objet d'un accord particulier propre à chaque entreprise.

La répartition et l'affectation des sièges pourront faire l'objet de l'application d'accord d'entreprise existant ou à négocier.

### **Article 13**

#### **Délégués du personnel**

En vigueur non étendu

Les délégués sont élus par le personnel réparti par collèges.

Le nombre de collèges est déterminé comme suit :

– le premier collège comprend l'ensemble des techniciens des métiers de la banque, au titre de la présente convention, et des autres salariés non cadres ;

– le second collège comprend les cadres.

La répartition des sièges entre les collèges est effectuée proportionnellement à l'effectif de chacun des collèges calculé conformément au code du travail.

En application des dispositions légales, le nombre et la composition des collèges peuvent être modifiés par un accord d'entreprise signé avec l'ensemble des organisations syndicales représentatives au niveau de l'entreprise ou, à défaut, par un protocole d'accord électoral signé, au niveau de l'entreprise ou de l'établissement, avec l'ensemble des organisations syndicales représentatives.

## **Article 14**

### **Comités d'hygiène et de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)**

En vigueur non étendu

Dans les établissements dont l'effectif, décompté conformément à la législation en vigueur, est au moins de 50 salariés, des CHSCT sont mis en place.

Les conditions de cette mise en place, les attributions et le fonctionnement de ces comités sont ceux prévus par les lois et décrets en vigueur.

La formation des représentants du personnel aux CHSCT est assurée, pour les entreprises occupant 150 salariés et plus, dans les conditions fixées aux 1er et 2e alinéas de l'article L. 434-10 du code du travail.

Les conditions générales, dans lesquelles les représentants du personnel aux CHSCT dans les entreprises occupant moins de 150 salariés ont droit à une formation, sont définies conformément aux dispositions légales en vigueur (1). (1) Articles R. 236-22-1 et R. 236-22-2 du code du travail.

## **Chapitre V Embauche. – Période d'essai. – Auxiliaires. – Stagiaires**

### **Article 15**

#### **Embauche**

En vigueur non étendu

L'embauche donne lieu à la conclusion entre l'employeur et le salarié d'un contrat de travail qui précise la nature de ce contrat et les conditions d'emploi.

Au nombre des conditions d'emploi, figurent le montant et le mode de rémunération ainsi que la situation du salarié au regard de la classification telle que définie par les articles 39 et suivants de la présente convention.

L'engagement du salarié est subordonné au résultat de la visite médicale d'embauche à laquelle tout salarié doit satisfaire ainsi qu'aux formalités précisées par l'entreprise. Ultérieurement, le salarié doit faire part à son employeur, au moment de sa survenance, de toute modification intervenue dans les renseignements demandés.

L'embauche est réalisée dans le strict respect des principes de non-discrimination émis à l'article 4 de la présente convention.

Il ne peut être fait échec à l'obligation prévue par la réglementation en vigueur d'employer certaines catégories de salariés, notamment les personnes handicapées.

La conclusion de contrats de travail à durée déterminée ne doit pas avoir pour effet de remettre en cause la politique de recrutement qui privilégie l'embauche en contrats à durée indéterminée et à temps plein.

Les salariés embauchés à temps partiel, souhaitant un poste à temps complet, bénéficient d'une priorité pour l'attribution d'un emploi à temps plein dans les conditions de la législation en vigueur (1).

Lors de son entrée dans l'entreprise, tout salarié reçoit un exemplaire de la présente convention collective et du règlement intérieur de l'entreprise. Toute modification de ces textes devra être portée à la connaissance du personnel selon des modalités propres à l'entreprise, permettant aux salariés de les consulter et de les conserver. (1) Article L. 212-4-9 (1er alinéa) du code du travail.

### **Article 16**

#### **Période d'essai**

En vigueur non étendu

Les salariés embauchés sous contrat à durée déterminée sont soumis à une période d'essai dans les conditions prévues par le code du travail.

Pour les techniciens des métiers de la banque embauchés en contrat à durée indéterminée, la période d'essai est de 3 mois maximum de présence effective et pourra être renouvelée ou prolongée, par accord exprès conclu entre l'employeur et le salarié, une fois, sans que la durée totale de la période d'essai puisse excéder 6 mois de présence effective.

Pour les cadres embauchés en contrat à durée indéterminée, la période d'essai est de 6 mois de présence effective, sauf accord dérogatoire entre les parties stipulé dans le contrat de travail. Cet accord dérogatoire ne peut avoir pour effet de porter la période d'essai à une durée supérieure à 9 mois de présence effective.

Par présence effective, on entend le temps effectué réellement au poste de travail ainsi que les périodes de formation. Toutes les absences (maladie, congés rémunérés...) ont pour effet de suspendre la période

d'essai qui est alors prolongée d'une durée égale à celle de ces absences. Toutefois, si la durée cumulée des absences n'excède pas 7 jours calendaires, le terme de la période d'essai ou, le cas échéant, de la période d'essai renouvelée ne sera pas reporté.

Les périodes d'essai des salariés à temps partiel ne peuvent avoir une durée calendaire supérieure à celle des salariés à temps complet.

Un entretien aura lieu entre le salarié embauché sous contrat à durée indéterminée et l'employeur ou son représentant au moins 5 jours ouvrés avant la fin de la période d'essai et, en cas de renouvellement, au moins 5 jours ouvrés avant la fin de celui-ci.

En cas de rupture de la période d'essai d'un salarié embauché sous contrat à durée indéterminée, un préavis rémunéré de 2 jours ouvrés est applicable si la rupture intervient au cours du premier mois de présence effective. Le préavis est porté à 5 jours ouvrés dans les autres cas.

## **Article 17**

### **Embauche par une autre entreprise**

En vigueur non étendu

Le fait, pour un salarié, d'avoir quitté un établissement ne doit pas faire obstacle à son engagement dans un autre établissement relevant de la profession bancaire.

Ce salarié est tenu au strict respect des règles de loyauté prévues par les lois et règlements.

## **Article 18**

### **Départ et mise à la retraite**

En vigueur non étendu

Le départ ou la mise à la retraite se fait dans le cadre des dispositions légales et réglementaires et des modalités prévues aux articles 32.2 et 32.3 de la présente convention.

L'éventuel emploi temporaire d'une personne partie à la retraite ne peut avoir lieu que dans le respect des règles de cumul emploi-retraite prévues par la législation en vigueur.

## **Article 19**

### **Auxiliaires de vacances**

En vigueur non étendu

Le recrutement de jeunes en cours de scolarité, pendant les vacances scolaires ou universitaires, donne lieu à la conclusion d'un contrat à durée déterminée appelé contrat d'auxiliaire de vacances (1). Le contrat est conclu à durée déterminée, à terme précis, durant les vacances.

Ces contrats ont pour objet de permettre un premier contact avec le monde de l'entreprise et de favoriser l'orientation professionnelle des jeunes. A ce titre, les auxiliaires de vacances reçoivent une formation spécifique liée aux tâches sensibles pouvant, le cas échéant, leur être confiées et les documents nécessaires à leur embauche sont mis à leur disposition (règlement intérieur, manuel anti-blanchiment, code de déontologie, charte de sécurité du système d'information...).

Les auxiliaires de vacances bénéficient de la convention collective, à l'exception des dispositions relatives à la période d'essai, à la classification et à la rémunération. Ils reçoivent une rémunération au moins égale au salaire minimum interprofessionnel de croissance (smic) applicable en fonction de la durée légale du travail. La période d'essai est fixée à 1 jour ouvré par semaine de travail prévue au contrat.

Les cotisations de retraite sont versées auprès de la caisse ARRCO dont relève l'entreprise.

Les auxiliaires de vacances bénéficient des mêmes conditions de restauration et de prime de transport que l'ensemble du personnel.

A l'issue de la période travaillée, ils perçoivent l'indemnité compensatrice légale de congés payés. (1) Ce type de contrat s'inscrit dans le cadre de l'article L. 122-1-1-3° du code du travail, qui précise : « Il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois. »

## **Article 20**

### **Stagiaires**

En vigueur non étendu

Les entreprises peuvent accueillir des personnes qui souhaitent compléter leur formation professionnelle par un stage dans un établissement bancaire.

A l'exception de ceux qui sont intégrés à un cursus pédagogique, les stages sont d'une durée initiale ou cumulée, en cas de renouvellement, qui ne peut excéder 6 mois.

Les stagiaires bénéficient des mêmes conditions de restauration et de prime de transport que celles applicables à l'ensemble du personnel.



## **Chapitre VI Formation professionnelle**

### **Article 21**

#### **Objectifs de la formation**

En vigueur non étendu

#### **Article 21.1**

##### **Enjeux et moyens**

En vigueur non étendu

La formation représente pour les salariés des banques le moyen privilégié de faire face à l'évolution de leur profession. Le secteur bancaire est en effet soumis à d'importants changements, au moins à deux titres :

- il est au centre de la vie économique, qui traverse des mutations majeures ;
- il met en œuvre des connaissances de plus en plus complexes (instruments financiers) et des technologies avancées (informatique).

Ainsi, les personnels des banques du département de la Martinique se doivent de porter une constante attention à la formation.

Les directions de banque, quant à elles, mettent à la disposition des personnels bancaires du département les moyens de formation les plus adaptés.

#### **Article 21.2**

##### **Contexte professionnel et réglementaire**

En vigueur non étendu

Les accords et avenants signés par les partenaires sociaux ainsi que la loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social fixent le cadre dans lequel doit se dérouler la formation pour répondre à l'évolution de la profession.

### **Article 22**

#### **Voies et moyens de la formation**

En vigueur non étendu

Pour tenir compte des spécificités du département et en particulier de son éloignement géographique ainsi que du nombre de salariés concernés, des voies et moyens seront en permanence recherchés.

Dès à présent les dispositions suivantes seront retenues.

## **Article 22.1**

### **Formes complémentaires permises par les nouvelles techniques de l'information et de la communication**

En vigueur non étendu

En complément des modalités éprouvées de transmission des connaissances : sessions pédagogiques, stages, apprentissages sur site associés à des tutorats, etc., les banques réuniront entre autres les moyens suivants destinés à pallier l'éloignement géographique des centres métropolitains de formation :

- enseignement à distance, complété par des séances de regroupement ;
- supports informatisés pouvant notamment faciliter l'auto-formation ;
- et tous les modes de formation intégrant à la fois les nouvelles technologies éducatives et les potentialités d'internet.

## **Article 22.2**

### **Formations diplômantes**

En vigueur non étendu

Les formations diplômantes du BP, du BTS banque, de l'ITB et du CESB constituent un cadre efficace et valorisant pour obtenir et sanctionner de nouvelles qualifications professionnelles.

La profession bancaire et les organismes de formation qui en dépendent mettent en œuvre des moyens adaptés à la situation particulière des départements. Enfin, les banques devront tenir compte, dans leurs modalités d'organisation du travail, de l'incidence des actions de formation à mettre en œuvre.

Sans préjudice de dispositions particulières à certains diplômes professionnels, les titulaires de l'un des diplômes professionnels ci-dessus référencés doivent, après une période probatoire en situation d'exercice effectif des responsabilités permettant la mise en œuvre des connaissances acquises, faire l'objet d'une attention particulière dans le cadre des changements de niveaux de classification envisagés par l'entreprise.

## **Article 22.3**

### **Formation des jeunes**

En vigueur non étendu

Un soin particulier est accordé à la formation des jeunes collaborateurs. Leur capacité à maîtriser l'évolution des métiers de la banque est le meilleur gage du développement du secteur bancaire.

## **Article 22.4**

### **Développement de l'alternance**

En vigueur non étendu

L'alternance entre une institution d'enseignement et l'entreprise constitue un riche moyen de formation et d'intégration des jeunes. L'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 a fusionné les différents contrats en alternance (contrat d'orientation, contrat de qualification, contrat d'adaptation) au profit du contrat de professionnalisation. Les partenaires sociaux envisageront l'adaptation de cette formule d'alternance au contexte de la profession bancaire dans le département.

Dans le cadre du dispositif prévu à l'article 23, chaque année la commission paritaire locale dressera un bilan des contrats de professionnalisation passés l'année précédente et pourra émettre des recommandations et suggestions.

## **Article 22.5**

### **Autorisation d'absence**

En vigueur non étendu

Tout candidat participant à l'épreuve finale du cycle de formation du BP banque ou du BTS banque ou de l'ITB ou du CESB bénéficiera d'une autorisation d'absence rémunérée le jour ouvré précédant le premier jour de l'épreuve.

Les candidats amenés à passer les épreuves de l'un de ces diplômes, en dehors de leur département d'affectation bénéficient, en sus de la journée de révision ci-dessus mentionnée, d'un délai de route d'une demi-journée lorsque le département du lieu d'examen est à une distance de moins de 300 kilomètres, de 1 journée s'il est distant de plus de 300 kilomètres et de moins de 2 000 kilomètres et de 2 journées au-delà.

## **Article 23**

### **Dialogue social sur la formation**

En vigueur non étendu

Ainsi que le prévoit l'article 9.2, la commission paritaire locale constitue l'instance la plus appropriée pour examiner les questions concernant la formation professionnelle. Le secteur bancaire contribue à l'information des jeunes sur les métiers du secteur et à la conception et au renforcement des dispositifs de formation initiale professionnalisante. Dans cet esprit, ses représentants locaux participent largement tant aux manifestations concourant à l'information qu'aux instances de concertation et de mise en œuvre des formations (conseils d'administration, conseils de perfectionnement...).

Dans cet esprit, le secteur bancaire encourage l'implication de ses professionnels dans la formation initiale des jeunes.

Il est donc normal, conformément au code du travail, et notamment à l'article L. 931-28, qu'au titre du congé enseignement, un technicien ou un cadre de banque, après autorisation de sa hiérarchie, consacre un certain temps à participer à des actions de formation (enseignement, jury...) dans le cadre professionnel ou interprofessionnel ou dans le système de la formation initiale. Une telle participation constitue un élément positif dans l'évaluation de ces collaborateurs.

Le secteur bancaire favorise aussi l'accueil des jeunes sous toutes ses formes : auxiliaires de vacances, accueil de stagiaires dans le cadre des formations technologiques, professionnelles et universitaires.

En tant qu'élément de contribution au dialogue social, les lois, les accords interprofessionnels et professionnels doivent être adaptés aux spécificités de la profession bancaire dans chaque département par la commission paritaire locale dès que des accords au niveau national auront indiqué les axes suivis dans la profession.

## **Chapitre VII Evaluation professionnelle. – Mobilité**

### **Article 24**

#### **Evaluation professionnelle**

En vigueur non étendu

Chaque salarié bénéficie, au moins une fois tous les 2 ans, d'une évaluation professionnelle.

L'évaluation professionnelle est un acte important de la gestion des ressources humaines :

- elle doit permettre d'analyser objectivement l'adéquation entre les exigences du poste, les compétences mises en œuvre par le salarié et les moyens alloués par l'entreprise ;
- elle permet d'apprécier les performances du salarié ;
- elle permet également de suivre l'évolution de la qualification professionnelle du salarié, de son parcours professionnel et de son positionnement dans la classification ;
- elle s'appuie sur des critères d'appréciation que l'entreprise a définis et qui sont connus du salarié. Ces critères correspondent au domaine d'activité et de responsabilité du salarié ;
- elle porte sur l'ensemble de la période écoulée depuis l'évaluation précédente et permet d'exprimer les attentes de l'entreprise pour la période à venir ;
- ses modalités sont déterminées dans chaque entreprise.

L'évaluation fait l'objet d'un entretien, programmé à l'avance pour en permettre la préparation, entre le salarié et son responsable. Au cours de cet entretien, chacun est amené à exprimer son point de vue.

Les besoins de formation du salarié et ses attentes en matière d'évolution professionnelle sont aussi abordés prioritairement à cette occasion.

L'évaluation est formalisée par un écrit que le salarié doit viser pour prendre acte de sa communication. Pour ce faire, il dispose d'un délai de 15 jours calendaires pour y inscrire ses observations. Un exemplaire de cet écrit est remis au salarié.

L'évaluation ainsi que les observations éventuelles du salarié sont transmises au supérieur hiérarchique de l'évaluateur ainsi qu'à la direction des ressources humaines en tant qu'elle est garante de la bonne application du système d'évaluation professionnelle. En cas de désaccord entre l'évaluateur et le salarié, celui-ci peut demander à ce que son évaluation soit revue selon les modalités à définir dans chaque entreprise.

### **Article 25**

#### **Mobilité**

En vigueur non étendu

La mobilité fonctionnelle est souhaitable tant pour les salariés que pour les entreprises et doit être encouragée afin :

- d'une part, de faciliter une bonne évolution de carrière des salariés ;
- d'autre part, de répondre aux transformations de l'activité bancaire qui peuvent nécessiter des mutations.

Dans ce cadre, et à compétence équivalente, les entreprises privilégieront la mobilité sur la base du volontariat.

Par ailleurs, une mutation impliquant un déménagement n'est imposée au salarié que dans le cadre de sérieuses nécessités de service.

Dans tous les cas de mutation à l'initiative de l'employeur impliquant un déménagement :

- les dépenses de déménagement et de réinstallation consécutives à la mutation sont prises en charge par l'employeur selon des modalités et dans des limites arrêtées au niveau de chaque entreprise ;
- le salarié bénéficie d'un congé exceptionnel de 2 jours ouvrés se cumulant avec les 2 jours de déménagement prévus à l'article 48.1 pour effectuer toute démarche utile en vue de sa nouvelle installation.

## **Chapitre VIII Discipline et sanctions. – Licenciements individuels et collectifs. – Cessation de travail**

### **Article 26**

#### **Discipline et sanctions**

En vigueur non étendu

Tout agissement ou manquement considéré par l'employeur comme fautif peut donner lieu, dans le respect des dispositions légales et réglementaires, notamment en matière d'entretien préalable, au prononcé des sanctions disciplinaires suivantes :

- avertissement écrit ;
- blâme ;
- rétrogradation impliquant un changement de poste ;
- licenciement pour motif disciplinaire.

Les sanctions d'avertissement écrit et de blâme sont annulées et retirées du dossier à l'expiration d'un délai qui ne peut excéder 5 ans à compter de la notification, si l'intéressé n'a fait entre-temps l'objet d'aucune nouvelle sanction.

Dans les cas graves et qui exigent sans délai une solution provisoire, l'employeur peut prononcer une mise à pied conservatoire à l'encontre d'un salarié.

La suspension de rémunération qui peut accompagner cette mise à pied ne peut excéder 1 mois.

Au terme de la suspension, la rémunération non versée devra être payée sauf si le salarié est licencié pour faute grave ou lourde.

Le salarié ayant fait l'objet d'une rétrogradation impliquant un changement de poste peut, s'il le souhaite, bénéficier :

- d'un recours suspensif auprès du conseil paritaire de recours interne à l'entreprise suivant la procédure et les délais tels qu'ils sont fixés à l'article 29.1 ;
- et ensuite d'un recours non suspensif auprès de la commission paritaire locale en formation « recours », suivant les modalités fixées aux articles 9.1 et 29.1.

### **Article 27**

#### **Licenciements individuels et collectifs**

En vigueur non étendu

La résiliation d'un contrat de travail à durée indéterminée par l'employeur doit être fondée sur un motif réel et sérieux.

### **Article 28**

#### **Licenciement pour motif non disciplinaire**

En vigueur non étendu

Avant d'engager la procédure de licenciement, l'employeur doit avoir considéré toutes solutions envisageables, notamment recherché le moyen de confier au salarié un autre poste lorsque l'insuffisance résulte d'une mauvaise adaptation de l'intéressé à ses fonctions.

Le licenciement pour motif non disciplinaire est fondé sur un motif objectif et établi d'insuffisance professionnelle.

Sauf inaptitude constatée par le médecin du travail, l'état de santé d'un salarié ou son handicap ne peut en tant que tel constituer la cause justifiant le licenciement.

## **Article 28.1**

### **Procédure**

En vigueur non étendu

L'entretien préalable ne peut avoir lieu moins de 7 jours calendaires, sauf dispositions légales plus favorables ou modalités spécifiques (1), à compter de la date de première présentation au salarié de la lettre de convocation.

Un délai minimum de réflexion de 7 jours calendaires doit s'écouler entre la date de l'entretien et la date d'expédition de la lettre de notification du licenciement.

Dans les 10 jours calendaires qui suivent la première présentation de la lettre de notification du licenciement, le salarié peut demander à son employeur une révision de sa décision directement ou par l'intermédiaire des délégués du personnel ou des représentants des organisations syndicales. (1) Inaptitude médicale, par exemple.

## **Article 28.2**

### **Indemnisation**

En vigueur non étendu

Tout salarié, licencié en application de l'article 28 comptant au moins 1 an d'ancienneté (1), bénéficie d'une indemnité de licenciement.

La mensualité qui sert de base à l'assiette de calcul de cette indemnité est égale à 1/14,5 du salaire de base annuel (2) que le salarié a ou aurait perçu (3) au cours des 12 derniers mois civils précédant la rupture du contrat de travail.

Cette indemnité est égale à :

- 1/2 mensualité par semestre complet d'ancienneté acquis dans l'entreprise antérieurement au 1er janvier 2009 ;
- et  $1/5 \times (14,5/13)$  d'une mensualité par semestre complet d'ancienneté dans l'entreprise acquis à partir du 1er janvier 2009.

L'indemnité de licenciement des salariés ayant été occupés à temps complet et à temps partiel dans la même entreprise est calculée proportionnellement aux périodes d'emploi effectuées selon l'une et l'autre de ces deux modalités depuis leur entrée dans l'entreprise.

Pour les salariés embauchés au plus tard le 31 décembre 2007, le total de l'indemnité est limité à 24 mensualités pour les cadres et à 18 mensualités pour les techniciens des métiers de la banque.

Pour les salariés embauchés à partir du 1er janvier 2008, le total de l'indemnité est limité à  $15 \times (14,5/13)$  mensualités quelle que soit la catégorie à laquelle ils appartiennent. (1) L'ancienneté est calculée dans l'entreprise. Outre les périodes de présence effective au travail, sont également validées les périodes d'absence qui, en application des dispositions légales, sont prises en compte pour les droits à l'ancienneté ainsi que les périodes d'absence ayant donné droit à un maintien de salaire total ou partiel pour les durées prévues par la convention collective.

(2) Défini à l'article 34.

(3) En cas d'année incomplète, le salaire doit être reconstitué.

## **Article 29**

### **Licenciement pour motif disciplinaire**

En vigueur non étendu

L'employeur qui, en vertu de son pouvoir disciplinaire, prononce le licenciement pour faute d'un salarié doit énoncer dans la lettre de licenciement les faits incriminés.

Seules les fautes graves et lourdes libèrent l'employeur des obligations attachées au préavis.

### **Article 29.1**

#### **Procédure**

En vigueur non étendu

La convocation à l'entretien préalable et l'expédition de la lettre de licenciement sont soumises aux délais prévus par la législation en vigueur (1).

Le salarié dispose d'un délai de 5 jours calendaires à compter de la notification du licenciement, pour saisir par lettre recommandée avec avis de réception, le conseil paritaire de recours interne à l'entreprise mis en place selon les modalités définies par accord d'entreprise.

Les modalités de mise en place et les règles de fonctionnement exposées dans l'annexe II constituent une référence supplétive (2).

Ce recours est suspensif, sauf si le salarié a fait l'objet d'un licenciement pour faute lourde. Toutefois, ce caractère suspensif ne saurait se prolonger au-delà d'une durée de 30 jours calendaires à partir de la date de la saisine de l'instance de recours interne. Le licenciement ne pourra donc être effectif qu'après avis du conseil saisi s'il a été demandé par le salarié sanctionné. L'avis devra être communiqué dans les 30 jours calendaires qui suivent la saisine.

Si le conseil paritaire de recours interne donne à la majorité des voix exprimées un avis favorable à la mesure envisagée ou si les voix sont partagées, le salarié pourra, s'il le souhaite, demander l'avis de la commission paritaire locale suivant les modalités fixées à l'article 9.1.

Toute procédure judiciaire, concernant le même litige, engagée par le salarié avant que le conseil paritaire de recours interne à l'entreprise ou la commission paritaire locale n'ait rendu un avis met fin à la procédure de recours. (1) Article L. 122-41 du code du travail.

(2) Les dispositions de l'annexe II s'appliquent dans le cas où l'accord qui institue le conseil paritaire de recours interne ne traite pas tel ou tel élément de son objet.

### **Article 29.2**



## **Indemnisation**

En vigueur non étendu

Le salarié perçoit l'indemnité légale de licenciement sauf faute grave ou lourde.

L'indemnité de licenciement des salariés ayant été occupés à temps complet et à temps partiel dans la même entreprise est calculée proportionnellement aux périodes d'emploi effectuées selon l'une et l'autre de ces deux modalités depuis leur entrée dans l'entreprise.

### **Article 30**

#### **Licenciement en cas de condamnation**

En vigueur non étendu

L'employeur peut prononcer le licenciement d'un salarié condamné pour un crime ou pour un délit visés aux livres II, III et IV du code pénal, dès lors qu'il touche à l'honneur ou à la probité. Le chef d'entreprise doit, dans ce cas, respecter la procédure de rupture visée aux articles L. 122-14 et suivants du code du travail et est tenu de verser l'indemnité légale de licenciement.

### **Article 31**

#### **Licenciement pour motif économique**

En vigueur non étendu

#### **Article 31.1**

##### **Procédure pour licenciement individuel pour motif économique**

En vigueur non étendu

La procédure applicable est régie par les textes légaux et réglementaires. Dans les 10 jours calendaires qui suivent la notification de son licenciement, le salarié faisant l'objet d'un licenciement individuel économique peut demander à son employeur, directement ou par l'intermédiaire des délégués du personnel ou des représentants des organisations syndicales, une révision de sa décision.

Le salarié aura, dès le début de son préavis, accès de droit aux prestations mises en place au niveau professionnel destinées à faciliter la recherche d'emploi.

#### **Article 31.2**

##### **Procédure pour licenciement collectif pour motif économique**

En vigueur non étendu

a) Consultations des instances représentatives

Elles se font conformément à législation applicable (1) au moment de l'entrée en vigueur de la convention collective, à savoir :

– lors d'une première réunion, le chef d'entreprise qui envisage un licenciement collectif pour motif économique consulte les instances représentatives du personnel en vue de recueillir leur avis sur la situation justifiant ce projet et sur les conséquences organisationnelles et/ou fonctionnelles de cette situation.

Au cours de cette réunion, l'employeur illustre ces conséquences par la communication des emplois dont la suppression est envisagée selon les métiers repères tels qu'ils figurent dans la présente convention.

Cette consultation se fait auprès :

– du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel ;

– ou, dans les entreprises comportant plusieurs établissements au sens de la réglementation légale relative aux élections du comité d'entreprise, du ou des comités d'établissement concernés ainsi que du comité central d'entreprise, s'il existe ;

– lors d'une deuxième réunion, ou d'une troisième réunion, si un recours à une expertise comptable a été décidé au cours de la première réunion, le chef d'entreprise consulte sur les mesures qu'il envisage de mettre en œuvre, conformément à la loi, pour tenter d'apporter des solutions économiques et/ou sociales à la situation.

Au cours de cette même deuxième ou troisième réunion, le chef d'entreprise consulte également sur le tableau fixant l'ordre des licenciements dressé conformément à l'article 31.2 b ci-après.

L'employeur qui recourt à un plan de départs volontaires excluant les licenciements contraints n'est pas tenu d'élaborer le tableau fixant l'ordre des licenciements ni donc d'effectuer la consultation prévue à l'alinéa précédent.

S'il s'avère à la date butoir prévue pour les départs volontaires que des licenciements contraints sont néanmoins nécessaires, une réunion est fixée pour la consultation sur le tableau prévu à l'article 31.2 b ci-après.

#### b) Tableau fixant l'ordre des licenciements

Ce tableau est dressé par établissement et suivant un classement établi, par nature d'emploi, entre toutes les personnes salariées de chacun des établissements.

Le classement est établi à partir notamment de 3 critères, définis ci-dessous, sans qu'aucun d'eux ne puisse être exclu.

Pour l'élaboration du classement indiqué ci-dessus, il convient de définir ainsi les notions de :

– établissement : unité de travail sise en un lieu géographiquement distinct ou, pour les services centraux d'entreprise, une unité de travail sise en un lieu géographiquement distinct et dans laquelle plusieurs personnes travaillent pour le compte de la même direction ;

– nature d'emploi : ce critère prend appui sur les niveaux de la classification de la présente convention collective et sur la nomenclature des emplois existant dans l'entreprise ou, en l'absence de cette nomenclature, sur la nomenclature des emplois élaborée par l'AFEC (2).

Les 3 critères visés au 2e alinéa du présent article sont :

##### 1. Les charges de famille.

L'employeur prend particulièrement en compte les charges de famille, au sens fiscal du terme, des salariés susceptibles d'être licenciés.

Sont notamment pris en compte les enfants mineurs, les enfants majeurs poursuivant leurs études jusqu'à leur 27e anniversaire, les enfants handicapés, les ascendants à charge.

Est également prise en compte la situation des parents isolés ainsi que celle des personnes se trouvant dans des situations sociales particulièrement difficiles.

Une protection particulière sera réservée aux salariés handicapés reconnus par les maisons départementales des personnes handicapées (mdph) (par exemple, au moyen d'une pondération différenciée des critères d'élaboration de l'ordre des licenciements).

## 2. L'ancienneté.

L'ancienneté est calculée dans l'entreprise, par année entière, entendue de date à date. L'entreprise peut reconnaître l'ancienneté acquise par son salarié, au titre d'une activité salariée, effectuée dans une autre entreprise du groupe, soit volontairement, soit au titre de la législation en vigueur.

Outre les périodes de présence effective au travail, sont validées les périodes d'absence qui, en application des dispositions légales, sont prises en compte pour les droits à l'ancienneté ainsi que les périodes d'absence ayant donné droit à un maintien de salaire total ou partiel pour les durées prévues par la convention collective.

## 3. La valeur professionnelle.

Ce critère est apprécié en fonction des méthodes d'évaluation du personnel propres à chaque entreprise et peut s'articuler autour d'éléments tels que la qualification et les performances du salarié constatées dans les évaluations effectuées au cours des 3 dernières années. (1) Articles L. 321-4 et L. 321-4-1 du code du travail.

(2) La nomenclature des emplois des établissements de crédit a été établie en janvier 1992 par l'Association française des établissements de crédit (devenue Association française des établissements de crédit et des entreprises d'investissement, AFECEI, en juillet 1996).

## Article 31.3

### Indemnisation

En vigueur non étendu

La mensualité qui sert de base à l'assiette de calcul de l'indemnité de licenciement est égale à 1/12 du salaire de base annuel (1) que le salarié a ou aurait perçu (2) au cours des 12 derniers mois civils précédant la date d'effet de la rupture du contrat de travail.

Tout salarié, comptant au moins 1 an d'ancienneté (3), bénéficie d'une indemnité de licenciement égale à :

– 1/2 mensualité par semestre complet d'ancienneté acquis dans l'entreprise antérieurement au 1er janvier 2009 ;

– et 1/4 de mensualité par semestre complet d'ancienneté acquis dans l'entreprise à partir du 1er janvier 2009.

L'indemnité de licenciement des salariés ayant été occupés à temps complet et à temps partiel dans la même entreprise est calculée proportionnellement aux périodes d'emploi effectuées selon l'une et l'autre de ces deux modalités depuis leur entrée dans l'entreprise.

Pour les salariés embauchés au plus tard le 31 décembre 2007, le total de l'indemnité est limité à 24 mensualités pour les cadres et à 18 mensualités pour les techniciens des métiers de la banque.

Pour les salariés embauchés à partir du 1er janvier 2008, le total de l'indemnité est limité à 18 mensualités quelle que soit la catégorie à laquelle appartient le salarié.

En cas de mise en place d'un dispositif professionnel de préretraite, une adaptation des règles de calcul définies ci-dessus sera prévue pour les salariés des classes d'âge visées par ce dispositif. (1) Défini à l'article 34.

(2) En cas d'année incomplète le salaire doit être reconstitué.

(3) L'ancienneté est calculée dans l'entreprise. Outre les périodes de présence effective au travail, sont validées les périodes d'absence qui, en application des dispositions légales, sont prises en compte pour les droits à l'ancienneté ainsi que les périodes d'absence ayant donné droit à un maintien de salaire total ou partiel pour les durées prévues par la convention collective.

## Article 32

### Cessation de travail

En vigueur non étendu

#### Article 32.1

##### Préavis

En vigueur non étendu

En cas de démission ou de licenciement après l'expiration de la période d'essai, les délais de préavis sont fixés par le tableau ci-après :

Ancienneté dans l'entreprise (1)	Démission des techniciens des métiers de la banque	Démission des cadres	Licenciement des techniciens des métiers de la banque	Licenciement des cadres
Ancienneté de moins de 2 ans	1 mois (2)	3 mois	1 mois	3 mois
Ancienneté de 2 ans et plus	1 mois	3 mois	2 mois	3 mois

(1) L'ancienneté est calculée dans l'entreprise. Outre les périodes de présence effective au travail, sont validées les périodes d'absence qui, en application des dispositions légales, sont prises en compte pour les droits à l'ancienneté ainsi que les périodes d'absence ayant donné droit à un maintien de salaire total ou partiel pour les durées prévues par la convention collective.

(2) Les mois s'entendent de date à date.

En cas de licenciement :

- le préavis court à compter du jour suivant la première présentation de la lettre de notification ;
- pendant l'accomplissement du préavis, le salarié qui travaille à temps complet et qui en fait la demande est autorisé, jusqu'à l'obtention d'un nouvel emploi, à s'absenter 2 heures chaque jour ; ces 2 heures ne donnent pas lieu à réduction de salaire et sont fixées après accord entre l'employeur et le salarié.

En cas de désaccord, elles sont fixées un jour par l'employeur, un jour par le salarié. Avec l'accord de l'employeur, elles peuvent être regroupées en fin de préavis. Lorsque le salarié concerné travaille à temps partiel, les heures de recherche d'emploi sont attribuées proportionnellement au temps de travail.

Pour la démission, le préavis court à compter du jour suivant la date de réception par l'employeur de la lettre de démission.

#### Article 32.2

##### Départ à la retraite

En vigueur non étendu

Le départ à la retraite à partir de l'âge de 60 ans, ou avant l'âge de 60 ans en application des articles L. 351-1-1 (Carrières longues) et L. 351-1-3 (Travailleurs handicapés) du code de la sécurité sociale, se fait conformément aux dispositions légales, réglementaires et aux dispositions prévues ci-dessous.

Les salariés comptant au moins 10 ans d'ancienneté(1) dans l'entreprise perçoivent au moment de la cessation d'activité une indemnité qui, sauf dispositions d'entreprise plus favorables, est égale à :

- de 10 à 14 ans d'ancienneté (1) dans l'entreprise : 2/3 de mensualité ;
- de 15 à 19 ans d'ancienneté (1) dans l'entreprise : 1 mensualité 1/4 ;
- de 20 à 29 ans d'ancienneté (1) dans l'entreprise : 2 mensualités ;
- 30 ans d'ancienneté (1) et plus dans l'entreprise : 2 mensualités et 1/2 majorées de 1/20 de mensualité par année d'ancienneté (1) acquise dans l'entreprise à compter de la 31e année.

Cette indemnité pour les salariés ayant été occupés à temps complet et à temps partiel dans la même entreprise est calculée proportionnellement aux périodes d'emploi effectuées selon l'une et l'autre de ces deux modalités depuis leur entrée dans l'entreprise.

La mensualité qui sert de base à l'assiette de calcul de cette indemnité est égale à 1/13 du salaire de base annuel (2) que le salarié a ou aurait perçu (3) au cours des 12 derniers mois civils précédant le départ ou la mise à la retraite. (1) Outre les périodes de présence effective au travail, sont validées les périodes d'absence qui, en application des dispositions légales, sont prises en compte pour les droits à l'ancienneté ainsi que les périodes d'absence ayant donné droit à un maintien de salaire total ou partiel pour les durées prévues par la convention collective.

(2) Défini à l'article 34.

(3) En cas d'année incomplète le salaire doit être reconstitué.

## Article 32.3

### Mise à la retraite

En vigueur non étendu

La mise à la retraite par l'employeur à l'âge de 65 ans ou plus se fait conformément aux dispositions légales et réglementaires. L'employeur qui décide de mettre un salarié à la retraite doit respecter un délai de prévenance de 3 mois.

L'employeur peut procéder à la mise à la retraite d'un salarié âgé de moins de 65 ans, sans que cet âge puisse être inférieur à celui fixé au 1er alinéa de l'article L. 351-1 du code de la sécurité sociale, et à condition qu'il puisse bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein au sens du code de la sécurité sociale. La mise à la retraite d'un salarié âgé de moins de 65 ans se fait conformément aux dispositions légales, réglementaires et professionnelles.

#### Indemnité de mise à la retraite

En cas de mise à la retraite, le salarié perçoit l'indemnité prévue à l'article L. 122-14-13, alinéa 2, du code du travail. En cas de mise à la retraite avant l'âge de 65 ans, en dehors de tout dispositif ou mesure de cessation d'activité anticipée, cette indemnité est majorée d'un montant ainsi calculé en fonction de l'âge du salarié au jour de la rupture du contrat de travail :

- mise à la retraite à 60 ans : 2,5 % d'une mensualité de base par année d'ancienneté (1) dans l'entreprise ;
- mise à la retraite à 61 ans : 2,0 % d'une mensualité de base par année d'ancienneté (1) dans l'entreprise ;
- mise à la retraite à 62 ans : 1,5 % d'une mensualité de base par année d'ancienneté (1) dans l'entreprise ;
- mise à la retraite à 63 ans : 1,0 % d'une mensualité de base par année d'ancienneté (1) dans l'entreprise ;
- mise à la retraite à 64 ans : 0,5 % d'une mensualité de base par année d'ancienneté (1) dans l'entreprise.

La mensualité qui sert de base à l'assiette de calcul de cette indemnité est égale à 1/13 du salaire de base annuel (2) que le salarié a ou aurait perçu (3) au cours des 12 derniers mois civils précédant le départ ou la mise à la retraite. (1) Outre les périodes de présence effective au travail, sont validées les périodes d'absence qui, en application des dispositions légales, sont prises en compte pour les droits à l'ancienneté ainsi que les

périodes d'absence ayant donné droit à un maintien de salaire total ou partiel pour les durées prévues par la convention collective.

(2) Défini à l'article 34.

(3) En cas d'année incomplète le salaire doit être reconstitué.

# **Chapitre IX Rémunération du travail. – Salaires minima conventionnels. – Garantie individuelle de salaire. – Primes et indemnités. – Classification des emplois**

## **Article 33**

### **Rémunération du travail**

En vigueur non étendu

Les avantages individuels acquis au dernier jour d'application de la convention collective de travail du personnel des banques de la Martinique du 23 octobre 1959 en matière de rémunération, à savoir :

- les 2 mensualités et demie en sus des 12 mois de salaire ;
- les points de diplôme et de langue ;
- l'indemnité d'intérim ;
- le niveau de prime d'ancienneté,

sont maintenus pour tous les salariés présents au 31 décembre 2004.

Ainsi, les points (coefficient de base, diplôme, ancienneté, langue, points personnels, points personnels garantis) acquis au 31 décembre 2004 sont intégrés pour leur valeur annuelle (1), y compris la majoration de 40 %, en totalité dans le salaire de base exprimé en euros. (1) Valeur annuelle, en euros =  $2,99 \times 14,5$ .

## **Article 34**

### **Versement et composition des salaires de base**

En vigueur non étendu

Les salaires de base annuels sont versés en 14 mensualités et demie selon les modalités définies ci-après :

a) Une 13e mensualité, calculée pro rata temporis, est versée en même temps que le salaire de décembre, sauf dispositions différentes d'entreprise.

Elle est acquise au prorata du nombre de journées de l'année ayant comporté l'attribution d'un traitement plein. Toutefois, elle est payée à raison de 50 % pour les journées comportant l'attribution d'un demi-traitement.

Le traitement qui sert de base de calcul de la 13e mensualité est celui que l'entreprise doit au salarié pour le mois de décembre (ou en cas de licenciement, celui que la banque doit pour le dernier mois effectué) sans qu'il y ait lieu de défalquer les jours d'absence du salarié au cours de ce mois, ni, inversement, de faire entrer en ligne de compte, le cas échéant, les primes fixes ou exceptionnelles, les éléments variables de salaires, les heures supplémentaires effectuées par lui au-delà de l'horaire normal pratiqué dans l'établissement. Ce traitement s'entend sans déduction autre que celles des cotisations sociales.

Pour le calcul du nombre de journées ayant comporté l'attribution d'un traitement plein, il est admis forfaitairement que chaque mois légal plein compte pour 25 jours ouvrables et que l'année compte 300 jours ouvrables.

Le salarié démissionnaire ou partant en retraite en cours d'année a droit à la part de sa 13e mensualité acquise au prorata du nombre de journées de l'année ayant comporté l'attribution d'un traitement plein.

b) Une 14e mensualité égale à 1 mois d'appointements bruts au taux en vigueur au mois de décembre de l'exercice considéré est payée, en un ou plusieurs versements, au titre de cet exercice à tous les salariés. Elle est attribuée quels que soient la nature, la forme et le montant des versements préexistants effectués en sus de la mensualité prévue au paragraphe a et des 2/4 de mensualité prévus au paragraphe c du présent article. Elle est imputée sur lesdits versements directement effectués par l'employeur. Elle est calculée comme la 13e mensualité prévue au paragraphe a ci-dessus.

c) Il est attribué au personnel, à l'occasion des vacances annuelles, 2/4 de mensualités fixes brutes, à l'exclusion des heures supplémentaires, primes et indemnités diverses, de quelque nature qu'elles soient. Ces 2/4 de mensualité versés les 15 juin et 15 octobre sont respectivement calculés sur les traitements fixes de fin mai et de fin septembre, au prorata du nombre de journées de présence dans l'établissement ayant comporté l'attribution d'un traitement plein, dans les 4 mois précédant chacune des 2 dates de paiement (1er février et 31 mai pour le versement du 15 juin et 1er juin et 30 septembre pour le versement du 15 octobre). Ils sont payés à raison de 50 % pour les journées ayant comporté l'attribution d'un demi-traitement. En cas de cessation du contrat de travail avant le 15 juin ou le 15 octobre, le calcul pro rata temporis est effectué sur la base du dernier mois de salaire.

d) Le salaire de base annuel est le salaire, y compris la 13e mensualité visée au paragraphe a, la 14e mensualité visée au paragraphe b ainsi que les 2/4 de mensualité visés au paragraphe c ci-dessus, à l'exclusion de toute prime fixe ou exceptionnelle ainsi que de tout élément variable.

En dérogation aux dispositions visées ci-dessus, l'entreprise peut opter, après consultation des représentants du personnel, pour un versement des salaires de base annuels en 13 mensualités égales (1) ou 12 mensualités égales (1). Les modalités de versement des salaires définies au niveau de la branche ne doivent pas avoir pour effet de surenchérir le coût des gratifications, des indemnités, de primes versées par l'entreprise avant l'entrée en vigueur de la présente convention collective et ayant pour assiette de calcul une mensualité. Ce principe peut entraîner une adaptation des dispositions d'entreprise en vigueur. (1) Egales sauf si la situation du salarié a été modifiée en cours d'année en raison de mesures collectives ou individuelles.

## **Article 35**

### **Salaires minima conventionnels**

En vigueur non étendu

#### **Principe**

A chacun des 11 niveaux de la classification, sont associés :

- un salaire annuel minimum conventionnel garanti hors ancienneté ;
- des salaires annuels minima conventionnels garantis à l'ancienneté, définis selon des paliers de 5 ans.

Ces minima sont applicables pour une durée du travail correspondant à la durée légale du travail.

Les salaires minima annuels visés ci-dessus sont fixés en euros.

Au moment de la signature de la présente convention collective, ces salaires annuels minima sont ceux en vigueur au titre de la convention collective de la banque du 10 janvier 2000 majorés de 40 % (cf. annexes V et VI).

Le salaire de base annuel, défini à l'article 34 en euros, de tout salarié travaillant à temps complet doit être supérieur au salaire minimum conventionnel du niveau de la classification de branche et du palier d'ancienneté dans l'entreprise auquel il appartient tel que défini dans les annexes V et VI.

Chaque année s'engagera, au sein de la commission paritaire locale, une négociation des salaires minima selon les modalités visées à l'article L. 132-12 du code du travail. Dans ce cadre, les salaires annuels minima sont déterminés de telle sorte qu'ils ne soient pas inférieurs aux salaires annuels minima correspondants de



la convention collective de la banque du 10 janvier 2000, majorés d'un taux tenant compte du différentiel du coût de la vie entre la métropole et le département de la Martinique.

Dès l'année 2008, les partenaires sociaux (l'AFB et les organisations syndicales représentatives dans le département de la Martinique) mettent en place un groupe technique paritaire destiné à déterminer un indice représentatif du différentiel réel du coût de la vie entre le département de la Martinique et la métropole.

Les travaux de ce groupe technique paritaire s'appuieront sur les données fournies par l'observatoire des prix et des revenus créé par le décret du 2 mai 2007, par l'INSEE ainsi que sur tous autres éléments ou études permettant d'apprécier précisément le différentiel du coût de la vie.

Jusqu'aux résultats des travaux du groupe technique paritaire et à défaut au moins jusqu'au 31 décembre 2012, cette date pouvant faire l'objet d'un report si nécessaire, le taux tenant compte du différentiel du coût de la vie entre la métropole et le département de la Martinique est de 40 %.

## **Article 36**

### **Garantie salariale individuelle**

En vigueur non étendu

#### **Principe**

Tout salarié relevant de la classification définie à l'article 39, ayant connu, à l'issue d'une période de 5 années consécutives rémunérées selon les dispositions conventionnelles, une évolution de rémunération inférieure à l'équivalent de 3 % du salaire minimum conventionnel correspondant à son niveau de classification et à son ancienneté dans l'entreprise (1) et dont le salaire de base au terme de cette période n'est pas supérieur ni à un montant exprimé en euros ni de 25 % au salaire minimum correspondant à son niveau et à son ancienneté dans l'entreprise bénéficie d'une garantie salariale individuelle (cf. grille en annexe VII).

Pour les salariés à temps partiel, le salaire de base et la grille de référence sont calculés au prorata du temps de travail.

Cette garantie salariale correspond, pour l'ensemble de la période visée ci-dessus, à une évolution de rémunération équivalente à la différence entre 3 % du salaire minimum conventionnel du niveau et de l'ancienneté dans l'entreprise du salarié concerné et les effets cumulés des différentes mesures pérennes, individuelles et/ou collectives, dont le salarié a pu bénéficier au cours de la même période.

Cette garantie salariale est calculée une fois par an et prend effet à date fixe déterminée par l'entreprise pour l'ensemble des salariés concernés. (1) Outre les périodes de présence effective au travail, sont validées les périodes d'absence qui, en application des dispositions légales, sont prises en compte pour les droits à l'ancienneté ainsi que les périodes d'absence ayant donné droit à un maintien de salaire total ou partiel pour les durées prévues par la convention collective.

## **Article 37**

### **Primes de diplôme**

En vigueur non étendu

Tout salarié en activité reçoit, en une seule fois, à l'obtention du BP banque, du BTS banque ou de l'ITB une prime dont le montant est fixé, pour les salariés obtenant leur diplôme, à :

- 2 000 € pour les lauréats du BP banque ;
- 2 200 € pour les lauréats du BTS banque ;

– 2 600 € pour ceux de l'ITB.

Cette prime est majorée d'une somme forfaitaire de 150 € par année de formation à l'un ou l'autre de ces diplômes lorsque la formation en salle a nécessité des déplacements dans un département autre que celui du lieu de travail.

## **Article 38**

### **Indemnités diverses**

En vigueur non étendu

## **Article 38.1**

### **Prime d'expérience**

En vigueur non étendu

Il est attribué à tout technicien des métiers de la banque (cf. art. 39.2) une prime annuelle d'expérience, versée avec la paie de juillet, sur une ligne distincte du bulletin de salaire, égale à 0,4 % de son salaire de base annuel contractuel tel que défini à l'article 34.

Cette prime annuelle se calcule, pro rata temporis, jusqu'à concurrence de 25 années de service dans la profession. Le montant de cette prime est, au 1er janvier de l'année qui suit, intégré dans le salaire de chaque salarié concerné.

Cette prime est attribuée de façon rétroactive à compter du 1er janvier 2005. Le paiement du rappel pour la période courant du 1er janvier 2005 au 31 décembre 2007 sera versé avec la paie du mois qui suit la date de l'entrée en vigueur de la présente convention.

## **Article 38.2**

### **Indemnités diverses**

En vigueur non étendu

Tout salarié travaillant à titre permanent en sous-sol reçoit une indemnité égale à 254 € par an. Les autres indemnités diverses prévues à l'article 47 B 80 de la précédente convention collective du travail du personnel des banques de la Martinique (1), versées au titre du mois de décembre 2004 aux salariés qui en bénéficient déjà, leur sont maintenues tant que leurs conditions de travail justifiant le versement de ces primes n'ont pas été modifiées.

Les évolutions des montants de la prime de transport ainsi que la prime de crèche, lorsqu'elles existent, seront examinées lors de la négociation annuelle sur les salaires visée à l'article L. 132-27 du code du travail.

(1) Cet article est rappelé en annexe VIII, aux fins exclusives de préciser la nature de ces indemnités.

## **Article 39**

### **Classification des emplois**

En vigueur non étendu

(Glossaire en annexe III)

La classification a pour objectifs, d'une part, de définir et de hiérarchiser des niveaux et, d'autre part, de positionner les métiers de la banque sur ces différents niveaux.

Elle assure la relation avec la rémunération, notamment :

- en matière de salaires minima conventionnels garantis tels que prévus à l'article 35 ;
- en permettant d'appliquer le principe selon lequel à toute progression de niveau de classification est associée une progression de rémunération. Ainsi tout salarié changeant de niveau de classification bénéficiera d'une augmentation d'un montant annuel minimum de 800 € s'il s'agit d'un technicien et de 1 000 € s'agissant d'un cadre.

N'entrent pas dans la présente classification les cadres :

- dont la nature des responsabilités et la haute technicité impliquent une grande indépendance dans l'organisation de leur travail, l'habilitation à prendre des décisions dans le cadre d'objectifs directement liés à leur métier et la perception d'une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans l'entreprise ou l'établissement ;
- dont l'importance des fonctions de direction et la nature des responsabilités, de spectre large, impliquent une grande indépendance dans l'organisation de leur travail, l'habilitation à prendre des décisions de façon largement autonome et la perception d'une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans l'entreprise ou l'établissement.

## **Article 39.1**

### **Mise en œuvre**

En vigueur non étendu

Il appartient à l'entreprise de placer ses collaborateurs, tout au long de leur carrière, au regard de cette classification en tenant compte à la fois des éléments qui contribuent à la définition des 11 niveaux retenus et de la qualification de chacun de ses collaborateurs.

## **Article 39.2**

### **Grille de classification**

En vigueur non étendu

Techniciens des métiers de la banque

L'exercice des fonctions de cette catégorie nécessite une maîtrise opérationnelle d'une ou plusieurs techniques acquises par une expérience ou une formation adaptée. Il demande des capacités à résoudre un problème donné, des qualités relationnelles et d'adaptabilité et un certain niveau d'autonomie et de responsabilité. Les activités du technicien en termes de réponses apportées ou de solutions mises en œuvre ont des répercussions sur la qualité de son unité et contribuent au bon fonctionnement de celle-ci.

Certains techniciens peuvent en outre avoir une responsabilité d'animation, dans un cadre défini, faisant appel à une aptitude à organiser, à déléguer et à former.

L'évolution de cette catégorie vers la catégorie des cadres implique que les salariés développent leur aptitude à concevoir, apprécier, décider et entreprendre.

Techniciens, niveau A :

Emplois se caractérisant par l'exécution de tâches simples, répétitives et peu diversifiées. Ce travail est guidé par des modes opératoires, des procédures et des consignes. Il nécessite une capacité d'intégration au sein d'une équipe.

Techniciens, niveau B :

Emplois nécessitant des connaissances techniques, acquises soit par une formation, notamment dans le cadre de la formation initiale, soit par une expérience. Ces emplois se caractérisent par l'exécution de tâches administratives ou commerciales simples, répétitives et peu diversifiées.

Ils peuvent requérir une certaine polyvalence.

Le travail est guidé par des modes opératoires, des procédures et des consignes. Il nécessite une capacité d'intégration au sein d'une équipe.

Techniciens, niveau C :

Emplois exigeant une bonne pratique des procédures techniques utilisées et une aptitude à réaliser des travaux nouveaux. Ces emplois se caractérisent par l'exécution de travaux administratifs, techniques ou de tâches à caractère commercial pouvant inclure la vente de produits simples. Ils peuvent aussi amener les salariés à répondre à des demandes d'interlocuteurs internes et/ou externes et à assumer des fonctions d'accompagnement auprès des débutants.

Le travail est guidé par des normes et des usages professionnels.

Les titulaires du BP banque sont classés au niveau C. Ils sont destinés à être classés au niveau supérieur après une période probatoire en situation d'exercice effectif des responsabilités permettant la mise en œuvre des connaissances acquises.

Techniciens, niveau D :

Emplois exigeant des connaissances techniques maîtrisées, acquises par une formation et/ou une expérience, ainsi qu'une bonne adaptabilité.

Ces emplois se caractérisent par l'exécution de travaux administratifs, techniques ou par une activité commerciale. Ils impliquent aussi des relations fréquentes avec des interlocuteurs internes et/ou externes. Ils peuvent s'accompagner de la coordination d'une équipe.

Le travail est guidé par des normes et des usages professionnels. Les problèmes à résoudre sont cependant diversifiés et demandent parfois l'adaptation de ces usages.

Les titulaires du BTS banque sont destinés à être classés au niveau D, après une période probatoire en situation d'exercice effectif des responsabilités permettant la mise en œuvre des connaissances acquises. Le refus d'un tel classement après 1 an de période probatoire doit faire l'objet d'une motivation circonstanciée.

Techniciens, niveau E :

Emplois requérant une compétence acquise par une expérience professionnelle affirmée ou par une formation appropriée. Ces emplois peuvent se caractériser par l'exercice et/ou la responsabilité d'une activité commerciale, technique ou administrative. Cette responsabilité peut s'accompagner de l'animation de personnel, qui exige des qualités relationnelles, de coordination et de contrôle.

Les travaux sont diversifiés et les situations rencontrées nécessitent des capacités d'analyse et d'interprétation. Les salariés disposent d'une certaine autonomie et sont aptes à prendre des initiatives dans le respect des normes et procédures.

Techniciens, niveau F :

Emplois requérant des compétences supérieures à celles du niveau E.

Ces emplois peuvent se caractériser par l'exercice et/ou la responsabilité d'une activité commerciale, technique ou administrative. Cette responsabilité se distingue de celle du niveau E par une plus grande technicité et/ou peut s'accompagner, de manière permanente, de l'animation de personnel, qui exige de l'autorité et des capacités à échanger des informations, à convaincre et à concilier les points de vue.

Techniciens, niveau G :

Emplois nécessitant une compétence professionnelle éprouvée et une aptitude, notamment pour les activités d'étude, à l'analyse et à la synthèse. Ces emplois se caractérisent par la responsabilité d'une activité commerciale, technique ou administrative impliquant dans certains cas une prise de décision et d'initiative dans le respect des règles en vigueur et nécessitant une capacité d'adaptation.

Susceptibles d'être gestionnaires ou encadrants, ces salariés s'appuient sur une technicité à faire partager à d'autres collaborateurs grâce à leurs qualités relationnelles et pédagogiques.

Les titulaires de l'ITB sont destinés à être classés au niveau g, après une période probatoire en situation d'exercice effectif des responsabilités permettant la mise en œuvre des connaissances acquises. Le refus d'un tel classement après 1 an de période probatoire doit faire l'objet d'une motivation circonstanciée.

Cadres

L'exercice des fonctions de cadres demande une capacité à concevoir, apprécier, décider et entreprendre, des qualités relationnelles marquées, une aptitude à la créativité et à l'initiative ; ces capacités sont acquises par une expérience professionnelle affirmée et une formation appropriée.

Leurs missions ont un impact financier ou stratégique important sur la marche de l'entreprise.

Certains cadres occupent dans l'établissement une position hiérarchique qui leur confère une responsabilité de gestion sur un ensemble de personnels et de moyens matériels. Dans les limites de délégation dont ils sont investis, ils sont amenés à exercer tant des actions d'animation, de formation et de contrôle que de prévision, d'organisation et de coordination.

Les définitions des différents niveaux de cadres doivent s'entendre, à un niveau donné, comme incluant les éléments qui contribuent aux définitions des niveaux précédents.

Cadres, niveau H :

Emplois comportant ou non l'animation d'une unité et se caractérisant par des responsabilités nécessitant la connaissance de techniques et d'usages complexes et/ou une compétence professionnelle confirmée.

Il peut s'agir :

- de la gestion de tout ou partie d'une activité, d'une unité d'exploitation ou d'administration ;
- de la réalisation d'études ou de prestations d'assistance, de conseil ou de contrôle.

Cadres, niveau I :

Emplois comportant ou non l'animation d'une unité et se caractérisant par des responsabilités nécessitant la bonne maîtrise de techniques et d'usages complexes liés à un ou plusieurs domaines d'activité.

Il peut s'agir :

– de la gestion d'une activité, d'une unité d'exploitation ou d'administration avec des responsabilités importantes qui varient selon la taille ou la complexité de l'unité, de l'exercice d'une fonction d'étude, de conseil ou de contrôle exigeant une connaissance approfondie.

Cadres, niveau J :

Emplois comportant ou non l'animation d'une unité et se caractérisant par des responsabilités nécessitant une parfaite maîtrise de techniques et d'usages complexes liés à plusieurs domaines d'activité et bénéficiant d'une grande autonomie.

Il peut s'agir :

– de la gestion d'une activité, d'une unité d'exploitation ou d'administration avec des responsabilités importantes qui varient selon la taille ou la complexité de l'unité et donnent au salarié un rôle influent en matière de décisions financières ou de gestion, de l'exercice d'une fonction d'étude, de conseil ou de contrôle exigeant une réelle expertise.

Cadres, niveau K :

Emplois comportant ou non l'animation d'une unité et se caractérisant par des responsabilités faisant appel à des connaissances relevant de domaines diversifiés ou à une expertise dans plusieurs activités connexes et impliquant de concevoir et de prendre, de manière très autonome, notamment en ce qui concerne l'organisation de leur travail, des décisions adaptées aux axes de la politique de l'établissement.

Il peut s'agir :

- de la réalisation des objectifs d'une unité opérationnelle dont la taille et la complexité imposent une délégation d'autorité sur les personnels qui lui sont rattachés ;
- de la participation à l'élaboration de la politique d'une grande fonction, en raison de la contribution au processus de préparation et d'approbation des décisions prises ;
- de l'exercice d'une fonction d'expert.

## **Article 40**

### **Métiers repères**

En vigueur non étendu

#### Principe d'application

Afin d'illustrer la nouvelle grille de classification à la date d'entrée en vigueur de la présente convention, une liste non exhaustive de métiers repères est élaborée ainsi que leur positionnement dans la grille. Cette liste et son positionnement, susceptibles d'évolution au cours du temps, figurent en annexe iv.

Le positionnement des différents métiers repères dans la classification fait l'objet d'une information dans l'entreprise.

# **Chapitre X Durée du travail. – Travail effectif. – Heures supplémentaires. – Répartition du temps de travail**

## **Article 41**

### **Durée du travail**

En vigueur non étendu

En application des dispositions légales en vigueur, la durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

Les périodes non travaillées, même rémunérées, ne sont pas considérées comme du travail effectif pour le décompte de la durée du travail.

Toutefois, sont notamment considérés comme temps de travail effectif, pour le calcul de la durée de travail :

- le temps de délégation des représentants du personnel dans la limite des crédits d'heures attribués par les textes légaux et conventionnels ;
- le temps passé par :
  - les membres titulaires et suppléants aux séances du comité d'entreprise, le cas échéant du comité central d'entreprise et du comité d'établissement, ainsi qu'aux réunions de la commission de formation professionnelle, de la commission économique et de la commission d'information et d'aide au logement, selon les dispositions légales en vigueur et si ces instances existent ;
  - les délégués titulaires et suppléants aux réunions avec l'employeur ;
  - les représentants du personnel au CHSCT aux réunions et enquêtes telles que visées à l'alinéa 5 de l'article L. 236-7 du code du travail.

En ce qui concerne la durée du ou des congés de formation économique, sociale et syndicale visée à l'article L. 451-1 du code du travail, elle est assimilée selon l'article L. 451-2 à une durée de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés, du droit aux prestations d'assurances sociales et aux prestations familiales ainsi que pour l'ensemble des autres droits résultant pour l'intéressé de son contrat.

Enfin s'agissant des jours flottants relevant des anciennes dispositions conventionnelles, soit 4 jours et demi dans le département de la Martinique, ils continuent d'être pris en compte à due concurrence au titre des jours non travaillés. Cette prise en compte n'a pas pour effet d'augmenter le nombre total de jours de repos accordés aux salariés.

Chaque année, la commission paritaire locale fixera les 4 jours et demi flottants à prendre collectivement.

## **Article 42**

### **Heures supplémentaires**

En vigueur non étendu

Sont concernés par les présentes dispositions l'ensemble des salariés des entreprises visées à l'article 1er , à l'exception des salariés visés aux articles L. 212-15-1 et L. 212-15-3-III du code du travail et des salariés à temps partiel.

Les heures supplémentaires sont des heures de travail effectuées à la demande ou avec l'accord de l'employeur et calculées par semaine ou sur une période de 4 semaines, ou sur l'année, dans le cadre des dispositions des articles L. 212-5, L. 212-5-1, L. 212-6, L. 212-8 et L. 212-9 du code du travail.

En application des dispositions légales, l'employeur peut décider, par accord, ou en l'absence d'accord d'entreprise ou d'établissement après consultation des membres du comité d'entreprise ou d'établissement ou à défaut des délégués du personnel s'ils existent, le cas échéant, que :

- tout ou partie du paiement des heures supplémentaires peut être remplacé par un repos compensateur équivalent ;
- tout ou partie du paiement de la majoration légale de salaire due au titre des heures supplémentaires peut être remplacé par un repos compensateur équivalent.

## **Article 43**

### **Répartition du temps de travail**

En vigueur non étendu

Les horaires de travail des salariés en décompte horaire devront respecter les durées quotidiennes et hebdomadaires maximales telles que définies par les articles L. 212-1, 2<sup>e</sup> alinéa, D. 212-16 et L. 212-7 du code du travail et les textes pris pour leur application.

Il est admis qu'en cas de surcroît d'activité, il puisse être dérogé par accord d'entreprise ou d'établissement au repos quotidien de 11 heures consécutives dans les limites fixées par l'article D. 220-3 du code du travail. Dans cette circonstance, les heures de repos seront récupérées le lendemain ou un jour suivant.



# Chapitre XI Congés payés. – Jours fériés. – Congés particuliers

## Article 44

### Congés payés

En vigueur non étendu

Les salariés comptant, conformément aux dispositions légales, 1 an de travail effectif ou de périodes assimilées à du travail effectif au terme de la période de référence visée à l'article 45 ci-après ont droit à un congé payé annuel de 26 jours ouvrés.

Les salariés ayant au terme de la période de référence moins de 1 an de travail effectif ou de périodes légalement assimilées à du travail effectif, conformément aux dispositions légales, ont droit à un congé annuel payé calculé selon le barème suivant :

4 semaines	3 jours ouvrés
8 semaines	5 jours ouvrés
12 semaines	7 jours ouvrés
16 semaines	9 jours ouvrés
20 semaines	11 jours ouvrés
24 semaines	13 jours ouvrés
28 semaines	16 jours ouvrés
32 semaines	18 jours ouvrés
36 semaines	20 jours ouvrés
40 semaines	22 jours ouvrés
44 semaines	24 jours ouvrés

En application de l'article L. 223-8 du code du travail, le congé d'une durée supérieure à 10 jours ouvrés peut, avec l'accord de l'employeur, être fractionné à la demande de l'intéressé. Dans ce cas, une fraction doit être au moins de 10 jours ouvrés continus compris entre 2 jours de repos hebdomadaires.

Les salariés qui prennent tout ou partie de leur congé annuel hors période définie à l'alinéa 3 de l'article précité bénéficient, dans la limite d'un plafond de 5 jours ouvrés, du supplément de congé suivant :

- pour les 3 ou 4 premiers jours ouvrés consécutifs ou non : 1 jour ouvré ;
- pour les 5 premiers jours ouvrés consécutifs ou non : 2 jours ouvrés ;
- pour toute fraction de 5 jours ouvrés consécutifs : 1 jour ouvré.

Le supplément de congé doit obligatoirement être pris entre le 1er novembre et le 30 avril, le choix des dates de congé étant subordonné aux nécessités de service.

## Article 45

### Période de référence

En vigueur non étendu

La période de référence est comprise entre le 1er juin de l'année précédente et le 31 mai de l'année en cours.

Toutefois, l'entreprise, si elle le souhaite, peut, dans le cadre d'un accord d'entreprise ou d'établissement conclu selon les modalités prévues au 2e alinéa de l'article L. 223-2 du code du travail, fixer une période de référence différente.

## **Article 46**

### **Ordre des départs en congé**

En vigueur non étendu

L'ordre de départ en congé est fixé dans chaque entreprise par l'employeur, après avis, le cas échéant, des délégués du personnel. Il est établi en tenant compte de l'ancienneté dans l'entreprise et de la situation de famille, notamment des vacances scolaires pour les salariés ayant des enfants en âge de scolarité, et des possibilités de congé du conjoint. En application de l'article L. 223-7 du code du travail, les conjoints travaillant dans une même entreprise ont droit à un congé simultané.

Le choix des dates de congé annuel est subordonné aux nécessités de service.

## **Article 47**

### **Jours fériés**

En vigueur non étendu

Le 1er Mai est férié et chômé.

Les jours fériés légaux sont des jours de repos pour les salariés, sans préjudice des articles L. 212-16 et L. 212-17 du code du travail.

Ces jours fériés sont rémunérés.

La liste des jours fériés spécifiques figure en annexe IX.

## **Article 48**

### **Congés particuliers**

En vigueur non étendu

### **Article 48.1**

#### **Autorisation d'absence**

En vigueur non étendu

Une autorisation d'absence, non fractionnable, est accordée, sur présentation d'un justificatif, aux salariés présents à leur poste de travail, quelle que soit leur ancienneté, dans les circonstances suivantes (en jours ouvrés) (1) :

Mariage du salarié	5
Mariage des descendants	2
Naissance ou adoption d'un enfant	3

Baptême, première communion des descendants	1
Décès du conjoint ou du partenaire Pacs	5
Décès des père et mère du salarié ou de son conjoint	3
Décès des enfants du salarié ou de son conjoint	5
Décès des collatéraux du salarié ou de son conjoint (frères, sœurs, beaux-frères, belles-sœurs) et des autres descendants et ascendants du salarié	2
Déménagement (au plus 1 fois par an, hors déménagement professionnel)	2

Les absences pour événements familiaux sont prises au moment où intervient l'événement.

Seul le cumul des absences pour le mariage du salarié et pour le déménagement est admis. (1) Les salariés à temps partiel ou travaillant en modulation bénéficient des mêmes droits à absence que les salariés à temps plein. Le mode de décompte de l'utilisation de ces droits sera traité ultérieurement.

## Article 48.2

### Rémunération

En vigueur non étendu

Pour les salariés ayant au moins 1 an d'ancienneté (1), la rémunération est maintenue pendant toute la durée de l'absence pour événements familiaux.

Pour les salariés ayant moins de 1 an d'ancienneté (1), la rémunération est maintenue à concurrence des durées légales. (1) L'ancienneté est calculée dans l'entreprise. Outre les périodes de présence effective au travail, sont validées les périodes d'absence qui, en application des dispositions légales, sont prises en compte pour les droits à l'ancienneté ainsi que les périodes d'absence ayant donné droit à un maintien de salaire total ou partiel pour les durées prévues par la convention collective.

## Article 49

### Autorisations d'absence pour la maladie d'un membre de la famille du salarié

En vigueur non étendu

Une autorisation d'absence rémunérée de 3 jours ouvrés par an est accordée, au père ou à la mère, pour soigner son enfant de moins de 14 ans dont il assume la charge effective et permanente, au sens de l'article L. 513-1 du code de la sécurité sociale. Ce nombre est porté à 6 jours ouvrés si le salarié assume la charge de 2 enfants âgés de moins de 14 ans et à 9 jours ouvrés pour 3 enfants et plus âgés de moins de 14 ans.

En outre, une autorisation d'absence rémunérée de 2 jours ouvrés par exercice civil est accordée en cas d'hospitalisation, y compris hospitalisation de jour, d'un enfant de moins de 14 ans.

Ces absences sont accordées sur production d'un certificat médical spécifiant que la présence du père ou de la mère est nécessaire auprès de l'enfant.

Des autorisations d'absence complémentaire non rémunérée peuvent également être accordées aux salariés pour soigner leur conjoint, leurs enfants ou ascendants à charge. Tout salarié concerné doit fournir une attestation médicale précisant que sa présence est nécessaire auprès du malade.

## **Chapitre XII Garanties sociales. – Maternité Adoption. – Congé parental – Maladie**

### **Article 50**

#### **Garanties sociales**

En vigueur non étendu

Sont visées, ci-après, les mesures de protection sociale complémentaire à celle de la sécurité sociale relevant de l'article L. 911-2 du code de la sécurité sociale. Par accord(s) collectif(s), chaque entreprise peut définir des cotisations ou contributions permettant de financer des mesures de protection sociale complémentaire, via un ou plusieurs contrats avec un ou plusieurs organismes habilités.

Le ou les accords peuvent également prévoir qu'il incombe à l'entreprise de servir elle-même certaines prestations de cette nature.

Dans ce cas, le salarié ne pourra subir un coût spécifique non compensé pour assurer le financement des garanties définies aux articles 51 à 58 inclus.

A défaut d'accord(s) prévoyant des couvertures complémentaires en matière de maladie-accident du travail, maternité-adoption, invalidité, l'entreprise doit mettre en œuvre, pour celle(s) de ces catégories de couverture qui n'a (ont) pas fait l'objet d'accord, le service des prestations définies aux articles 51 à 58 inclus.

La ou les organisations syndicales de l'entreprise ou de l'établissement qui n'ont pas signé ledit accord peuvent, dans un délai de 15 jours à compter de la signature de l'accord, présenter une demande d'invalidation – exprimée par écrit et motivée aux signataires –, à condition d'avoir recueilli les voix de plus de la moitié des électeurs inscrits lors des dernières élections au comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

### **Article 51**

#### **Maternité**

En vigueur non étendu

Il est accordé aux femmes enceintes, à partir du 5e mois de grossesse, la possibilité, selon les nécessités de service, soit de prendre leur travail 1 heure après le début de l'horaire collectif, soit de le quitter 1 heure avant la fin dudit horaire.

#### **Article 51.1**

##### **Durée**

En vigueur non étendu

Sans préjudice des dispositions légales, les salariées justifiant de 9 mois d'ancienneté dans l'entreprise (1) au jour de la date présumée de l'accouchement bénéficient d'un congé rémunéré :

- de 135 jours calendaires débutant 45 jours calendaires avant la date présumée de l'accouchement pour le 1er ou le 2e enfant ;
- de 182 jours calendaires pour la naissance à partir du 3e enfant ;
- d'une durée égale à celle prévue par la réglementation en vigueur pour les naissances multiples.

A l'issue de son congé maternité, la salariée a la faculté de prendre un congé supplémentaire rémunéré :

- de 45 jours calendaires à plein salaire ;
- ou de 90 jours calendaires à demi-salaire,

à la seule et unique condition que le congé de maternité ait été indemnisé par l'employeur en application de l'article 51.2.

La salariée doit informer son employeur de son intention de bénéficier de ce congé supplémentaire, en précisant la durée de ce congé par lettre recommandée avec avis de réception, au moins 1 mois avant la fin de son congé de maternité.

Cette période d'absence supplémentaire ne donne pas lieu à acquisition de droits à congés payés. (1) Outre les périodes de présence effective au travail, sont validées les périodes d'absence qui, en application des dispositions légales, sont prises en compte pour les droits à l'ancienneté ainsi que les périodes d'absence ayant donné droit à un maintien de salaire total ou partiel pour les durées prévues par la convention collective.

## **Article 51.2**

### **Indemnisation**

En vigueur non étendu

L'indemnisation du congé de maternité, par l'employeur ou par un tiers mandaté, prévue au présent article s'entend sous réserve du versement d'indemnités journalières par la sécurité sociale et déduction faite de ces mêmes indemnités.

Le salaire maintenu sera égal à 100 % du salaire mensuel de base. Le complément de salaire ne peut permettre à la bénéficiaire de recevoir une rémunération de substitution totale – indemnités journalières de la sécurité sociale ou prestations en espèces de tout organisme de prévoyance et complément de l'employeur cumulés – supérieure au salaire net qu'elle aurait perçu au titre de son salaire de base si elle avait travaillé pendant cette même période.

Toutefois, lorsque le montant desdites indemnités et prestations est, à lui seul, supérieur au montant du salaire net, l'intéressée conserve la différence entre ces deux montants.

Le congé supplémentaire défini à l'article 51.1 donne lieu au versement du salaire mensuel de base (1) à 100 % ou à 50 % selon les cas pendant toute sa durée, à la condition que ce congé ait été effectivement pris. (1) 1/14,5 du salaire de base annuel contractuel défini à l'article 34 ou 1/13 si le salaire est versé sur 13 mois ou 1/12 si le salaire est versé sur 12 mois.

## **Article 52**

### **Adoption**

En vigueur non étendu

## **Article 52.1**

## Durée

En vigueur non étendu

Sans préjudice des dispositions légales, les salariés adoptant un enfant, justifiant de 9 mois d'ancienneté (1) à la date de l'arrivée de l'enfant au foyer, bénéficient d'un congé rémunéré d'une durée égale à la durée du congé postnatal prévue à l'article 51.1, soit 90 jours pour le 1er ou le 2e enfant.

A l'issue du congé légal d'adoption, le ou la salariée a la faculté de prendre un congé supplémentaire rémunéré :

- de 45 jours calendaires à plein salaire ;
- ou de 90 jours calendaires à demi-salaire,

à la seule et unique condition que le congé d'adoption ait été indemnisé par l'employeur en application de l'article 52.2.

Le ou la salariée doit informer son employeur de son intention de bénéficier de ce congé supplémentaire, en précisant la durée de ce congé par lettre recommandée avec avis de réception, au moins 1 mois avant la fin de son congé d'adoption.

Cette période d'absence supplémentaire ne donne pas lieu à acquisition de droits à congés payés. (1) L'ancienneté est calculée dans l'entreprise. Outre les périodes de présence effective au travail, sont validées les périodes d'absence qui, en application des dispositions légales, sont prises en compte pour les droits à l'ancienneté ainsi que les périodes d'absence ayant donné droit à un maintien de salaire total ou partiel pour les durées prévues par la convention collective.

## Article 52.2

### Indemnisation

En vigueur non étendu

L'indemnisation du congé d'adoption, par l'employeur ou par un tiers mandaté, prévue au présent article s'entend sous réserve du versement d'indemnités journalières par la sécurité sociale et déduction faite de ces mêmes indemnités.

Le salaire maintenu sera égal à 100 % du salaire mensuel de base (1). Le complément de salaire ne peut permettre au bénéficiaire de recevoir une rémunération de substitution totale – indemnités journalières de la sécurité sociale ou prestations en espèces de tout organisme de prévoyance et complément de l'employeur cumulés – supérieure au salaire net qu'il aurait perçu au titre de son salaire de base s'il avait travaillé pendant cette même période.

Toutefois, lorsque le montant desdites indemnités et prestations est, à lui seul, supérieur au montant du salaire net, l'intéressé conserve la différence entre ces deux montants.

Le congé supplémentaire défini à l'article 52.1 donne lieu au versement du salaire mensuel de base (2) à 100 % ou à 50 % selon les cas pendant toute sa durée, à la condition que ce congé ait été effectivement pris. (1) 1/14,5 du salaire de base annuel contractuel défini à l'article 34 ou 1/13 si le salaire est versé sur 13 mois ou 1/12 si le salaire est versé sur 12 mois.

(2) 1/14,5 du salaire de base annuel contractuel défini à l'article 34 ou 1/13 si le salaire est versé sur 13 mois ou 1/12 si le salaire est versé sur 12 mois.

## Article 53

## **Dispositions diverses**

En vigueur non étendu

### **Article 53.1**

#### **Congé parental d'éducation**

En vigueur non étendu

Les dispositions législatives en vigueur (1) relatives au congé parental d'éducation sont applicables au personnel des banques, tant en cas de naissance que d'arrivée d'un enfant au foyer en vue d'adoption. Le bénéficiaire doit informer l'employeur de son intention de bénéficier de ce congé, par lettre recommandée avec avis de réception, au moins 1 mois avant le début du congé parental d'éducation.

Dans le cadre de ce congé parental, la salariée qui allaite et souhaite prolonger son allaitement au-delà du congé supplémentaire visé à l'article 51.1 bénéficie pendant 45 jours d'une indemnisation versée par l'employeur laquelle, cumulée le cas échéant avec le montant de l'allocation parentale d'éducation (2), ne pourra en aucun cas être supérieure à 100 % du salaire mensuel net qu'elle aurait perçu au titre du salaire de base. Un certificat d'allaitement doit être envoyé à l'employeur dans les 10 jours qui précèdent le début du congé parental d'éducation. (1) Articles L. 122-28-1 et suivants du code du travail.

(2) Articles L. 532-1 et suivants du code de la sécurité sociale.

### **Article 53.2**

#### **Réintégration**

En vigueur non étendu

Après un congé de maternité ou d'adoption pouvant être prolongé du congé supplémentaire et, éventuellement, d'un congé parental d'éducation, les intéressés sont réintégréés dans leur emploi ou dans un emploi similaire. Les mesures nécessaires, notamment de formation, sont prises pour faciliter leur réintégration professionnelle.

### **Article 54**

#### **Maladie**

En vigueur non étendu

### **Article 54.1**

#### **Durée de l'indemnisation**

En vigueur non étendu

En cas d'absence pour accident, maladie ou cure thermale agréée donnant lieu au versement d'indemnités journalières de la sécurité sociale, les salariés ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise (1), bénéficient d'une indemnisation égale à 100 % ou à 50 % du salaire mensuel de base (2), versée par l'employeur, ou par un tiers mandaté, dans les conditions définies ci-après :

Ancienneté	Maintien du salaire	
	A 100 %	A 50 %
De 1 à 5 ans	2 mois	2 mois
De 5 à 10 ans	3 mois	3 mois
De 10 à 15 ans	4 mois	4 mois
De 15 à 20 ans	5 mois	5 mois
Plus de 20 ans	6 mois	6 mois

Et selon les modalités suivantes :

- 1er et 2e arrêts : dès le 1er jour d'absence ;
- 3e arrêt et suivants : dès le 4e jour d'absence.

Le délai de carence de 3 jours ne s'applique pas pour les absences résultant d'accident de travail, de trajet, de maladie professionnelle ou de maladie de longue durée prise en charge par la sécurité sociale dans le cadre de l'article L. 322-3, 3o ou 4o du code de la sécurité sociale.

Pour les salariés ayant au moins un enfant à charge au sens fiscal du terme, la durée d'indemnisation à demi-salaire est :

- de 1 à 5 ans : 5 mois ;
- de 5 à 10 ans : 6 mois ;
- au-delà de 10 ans : 8 mois.

Les modalités d'indemnisation de l'arrêt sont appréciées sur 12 mois glissants.

La durée d'indemnisation s'apprécie au premier jour de l'arrêt de travail considéré.

S'imputent sur cette durée d'indemnisation, les périodes d'absence rémunérées pour accident, maladie ou cures thermales agréées dont le salarié a déjà bénéficié durant les 12 mois consécutifs précédant cette date.

Ne sont pas prises en compte pour le calcul de cette période de 12 mois les absences pour congé de maternité ou d'adoption y compris le congé supplémentaire et le congé parental d'éducation visé à l'article 53.1, s'ils ont été pris. (1) Outre les périodes de présence effective au travail, sont validées les périodes d'absence qui, en application des dispositions légales, sont prises en compte pour les droits à l'ancienneté ainsi que les périodes d'absence ayant donné droit à un maintien de salaire total ou partiel pour les durées prévues par la convention collective.

(2) 1/14,5 du salaire de base annuel contractuel défini à l'article 34 ou 1/13 si le salaire est versé sur 13 mois ou 1/12 si le salaire est versé sur 12 mois.

## Article 54.2

### Montant de l'indemnisation

En vigueur non étendu

L'indemnisation de l'absence pour maladie ou accident ou cure thermale agréée, par l'employeur ou par un tiers mandaté, prévue au présent article s'entend sous réserve du versement d'indemnités journalières par la sécurité sociale après le délai de carence prévu par celle-ci s'il y a lieu, et déduction faite de ces mêmes indemnités.



Le salaire maintenu sera égal à 100 % ou à 50 % du salaire mensuel de base (1), en application des modalités définies à l'article 54.1.

Le complément de salaire ne peut permettre au salarié de recevoir un revenu de substitution global – indemnités journalières de la sécurité sociale ou prestations en espèces versées par un tiers mandaté et complément employeur cumulés – supérieur (dans la limite de 100 % ou 50 % suivant le mode d'indemnisation) au salaire net qu'il aurait perçu, au titre du salaire de base, s'il avait travaillé pendant cette même période.

Lorsque le montant desdites indemnités et prestations est, à lui seul, supérieur au montant du salaire net, le salarié conserve la différence entre ces deux montants.

L'employeur peut, s'il le juge utile, soit convoquer l'intéressé à une contre-visite, soit faire effectuer une contre-visite à son domicile. Dans les deux cas, la contre-visite doit être effectuée par un médecin désigné par la caisse primaire d'assurance maladie. Si l'arrêt de travail est confirmé, le bénéfice de l'indemnisation de l'absence est maintenu dans les conditions exposées ci-dessus. En revanche, le résultat négatif de la contre-visite entraîne la suspension de l'indemnisation complémentaire versée par l'employeur. (1) 1/14,5 du salaire de base annuel contractuel défini à l'article 34 ou 1/13 si le salaire est versé sur 13 mois ou 1/12 si le salaire est versé sur 12 mois.

## **Article 55**

### **Temps partiel thérapeutique**

En vigueur non étendu

En cas de reprise du travail à temps partiel pour raison médicale autorisée par la sécurité sociale et le médecin du travail (temps partiel thérapeutique), les salariés bénéficient, pour la période indemnisée par la sécurité sociale, d'un maintien de salaire par l'employeur ou par un tiers mandaté, aux conditions et pour la durée fixées aux articles 54.1 et 54.2.

Les salariés en temps partiel thérapeutique acquièrent des droits à congés payés sur la base de leur régime de travail précédant le temps partiel thérapeutique.

## **Article 56**

### **Maladie de longue durée**

En vigueur non étendu

En cas de maladie de longue durée prise en charge par la sécurité sociale, dans le cadre de l'article L. 322-3-3o ou 4o du code de la sécurité sociale, la durée d'indemnisation est portée, pour les salariés ayant au moins 10 années d'ancienneté (1), à 12 mois avec maintien du salaire mensuel de base (1) à 100 %, puis à 12 mois avec maintien du salaire de base à 50 %.

Le complément de salaire ne peut permettre au salarié de recevoir un revenu de substitution global – indemnités journalières de la sécurité sociale ou prestations en espèces versées par un tiers mandaté et complément employeur cumulés – supérieur (dans la limite de 100 % ou 50 % suivant le mode d'indemnisation) au salaire net qu'il aurait perçu, au titre du salaire mensuel de base (1), s'il avait travaillé pendant cette même période. (1) L'ancienneté est calculée dans l'entreprise. Outre les périodes de présence effective au travail, sont validées les périodes d'absence qui, en application des dispositions légales, sont prises en compte pour les droits à l'ancienneté ainsi que les périodes d'absence ayant donné droit à un maintien de salaire total ou partiel pour les durées prévues par la convention collective.

## **Article 57**

### **Absences pour maladie ou cure thermale non rémunérée**

En vigueur non étendu

Les salariés ayant épuisé leur droit au versement prévu au titre de la maladie ou de l'accident, et dont l'état nécessiterait une prolongation d'arrêt de travail, peuvent bénéficier d'une mise en disponibilité sans solde de 1 an sur production de certificats médicaux ; celle-ci n'est renouvelable que 2 fois.

Une autorisation d'absence non rémunérée peut être accordée en cas de cure thermale agréée par la sécurité sociale et donnant lieu au versement des prestations en nature de la sécurité sociale.

## **Article 58**

### **Invalidité**

En vigueur non étendu

Chaque entreprise met en place une couverture collective, auprès d'un organisme habilité au sens de la loi no 89-1009 du 31 décembre 1989, assurant aux titulaires d'une pension d'invalidité de la sécurité sociale une pension complémentaire égale :

- dans le cas d'une invalidité de 1re catégorie, à 10 % du salaire de base (1) sur la tranche a et 40 % du salaire de base (1) au-delà ;
- dans le cas d'une invalidité de 2e ou 3e catégorie, à 10 % du salaire de base (1) sur la tranche a et 60 % du salaire de base (1) au-delà.

Le financement de cette couverture est assuré par des cotisations obligatoires réparties par moitié entre l'employeur et le salarié. (1) Défini à l'article 34.

## **Article 59**

### **Dispositif transitoire de majoration au titre de l'ancienneté**

En vigueur non étendu

Chaque année et ce jusqu'en 2012, le montant annuel de l'augmentation de la prime d'ancienneté attribuée au titre de la convention collective de travail du personnel des banques de la Martinique du 23 octobre 1959 aux salariés présents dans l'entreprise au 31 décembre 2004 fera l'objet d'un versement sur la base de l'indemnité versée en 2004, avec la paie de juillet de chaque exercice visé ci-dessous, sur une ligne distincte du bulletin de salaire, sous forme de prime pérenne à hauteur de :

- 100 % pour les exercices 2005, 2006, 2007 et 2008 ;
- 80 % pour l'exercice 2009 ;
- 60 % pour l'exercice 2010 ;
- 40 % pour l'exercice 2011 ;
- 20 % pour l'exercice 2012.

Le rappel pour la période courant du 1er janvier 2005 au 31 décembre 2007 sera versé avec la paie du mois qui suit l'entrée en vigueur de la présente convention.

Cette disposition transitoire vient en concurrence avec la prime d'expérience annuelle pour les techniciens des métiers de la banque (cf. art. 38.1).

Le salarié, pour la période transitoire, percevra la prime dont le montant est le plus avantageux. L'estimation du montant de ces deux primes se fait au 1er juillet de chaque année. Seule la prime dont le montant est le plus élevé fait l'objet d'un versement.

Lorsque le salarié perçoit la prime d'ancienneté, le montant de cette prime sera, au 1er janvier de l'année suivante, intégré dans le salaire de chaque salarié, et cela jusqu'au 1er janvier 2013.